

L'emploi du temps

L'industrie horlogère suisse et l'immigration (1930-1980)

Francesco Garufo

Juin 2011



Thèse en cotutelle entre

Institut d'histoire
Université de Neuchâtel (Suisse)

Laboratoire RECITS
Université de technologie de Belfort-Montbéliard (France)

Pour l'obtention du titre de docteur en sciences humaines.

Sous la direction de

M. Laurent Tissot, Professeur ordinaire, Université de Neuchâtel.

M. Pierre Lamard, Professeur des Universités, Université de Technologie de Belfort-Montbéliard.

Rapporteurs

Mme Nancy L. Green, directrice d'études, Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris.

Mme Sandrine Kott, Professeure ordinaire, Université de Genève.

M. Gianni D'Amato, Professeur ordinaire, Université de Neuchâtel.

M. Gérard Noiriel, directeur d'études, Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris.

Illustration de couverture

Elvira Aguiari, ouvrière chez Tissot, en 1960 devant un chargeur automatique.

Source : photo mise à disposition par Mme Aguiari.



Faculté des Lettres et Sciences Humaines
Espace Louis-Agassiz 1
CH - 2000 Neuchâtel
Tél : +41 (0)32 718 17 00
Fax : +41 (0)32 718 17 71
secretariat.lettres@unine.ch

IMPRIMATUR

La Faculté des lettres et sciences humaines de l'Université de Neuchâtel, sur les rapports de M. Laurent Tissot, co-directeur de thèse, professeur ordinaire d'histoire à l'Université de Neuchâtel ; M. Pierre Lamard, co-directeur de thèse, professeur à l'Université de Belfort-Montbéliard ; Mme Nancy Green, directrice d'études à l'EHESS, Paris ; Mme Sandrine Kott, professeure à l'Université de Genève ; M. Gianni D'Amato, professeur à l'Université de Neuchâtel ; M. Gérard Noiriél, directeur d'études à l'EHESS, Paris, autorise l'impression de la thèse présentée par M. Francesco Garufo en laissant à l'auteur la responsabilité des opinions énoncées.

Neuchâtel, le 9 juin 2011

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "p.o. Tissot".

Le doyen
Laurent Tissot

In memoria di
Carmelo Garufo
(1949-2010)

RESUME

« L'emploi du temps » a pour ambition de contribuer aux débats centraux de l'histoire des migrations à travers une démarche variant les perspectives de recherche. Il s'agit par conséquent d'une approche transversale, multipliant les focales adoptées et donc les outils conceptuels et méthodologiques (de type quantitatif et qualitatif) employés. L'objectif est d'analyser le fonctionnement de l'immigration dans le cadre d'une industrie, afin de mettre en évidence l'articulation entre les politiques migratoires étatiques et sectorielles, qui décident de la régulation générale, les parcours des migrants et les pratiques des entreprises.

Cette démarche détermine la structure du texte, qui retrace tout d'abord les politiques migratoires mises en place au niveau industriel par les associations patronales et ouvrières, en collaboration avec l'Etat, dans le cadre du cartel horloger suisse, l'un des plus aboutis et représentatifs de l'industrie helvétique au XXe siècle. L'analyse porte ensuite sur une entreprise horlogère, Tissot (Le Locle, canton de Neuchâtel), dans le cadre de laquelle il est possible non seulement d'évaluer la portée des politiques décidées au niveau du cartel, mais également de mettre en lumière les stratégies entrepreneuriales en matière d'immigration, ainsi que les impacts technologiques à l'échelle d'une entreprise. Enfin, les trajectoires de migrants sont suivies à travers l'exemple d'un village des Préalpes bergamasques (Italie) et des parcours de travailleurs frontaliers en provenance du Haut-Doubs.

L'enquête porte sur quatre questions centrales. La première concerne la liberté relative des migrants et des entreprises face aux contraintes que constituent les politiques publiques et industrielles. Si le cadre migratoire est relativement précis, des espaces restent possibles pour les initiatives des entrepreneurs et des migrants. La deuxième question est celle du poids de la nationalité. Etudiée grâce à l'analyse de données sur les migrations nationales, internationales et frontalières, elle permet également de mettre en évidence d'autres clivages, notamment celui du sexe. Le troisième point réévalué est celui de l'impact sur l'économie et sur l'évolution technologique. L'analyse menée à l'échelle d'une entreprise relance le débat sur les effets de l'immigration en termes de rationalisation de l'industrie helvétique. Enfin, les rapports entre les migrations à proprement parler et un marché local du travail immigré démontrent l'importance de la prise en compte de l'élément spatial, notamment dans un espace pouvant être rapproché des districts industriels. L'approche sectorielle conserve néanmoins toute sa pertinence, puisqu'elle permet d'éclairer les liens indissociables entre l'immigration et le cadre industriel dans lequel elle s'insère.

Mots-clés : migrations, horlogerie, Arc jurassien, travailleurs frontaliers, associations patronales, syndicats ouvriers, marché du travail, cartels, rationalisation.

Keywords : *migrations, watch industry, Arc jurassien, cross-border commuters, trade associations, trade unions, labour market, cartels, rationalization.*

REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pas pu arriver à son terme sans le concours de nombreuses personnes, que je voudrais remercier ici.

Laurent Tissot m'a offert l'opportunité de débiter une thèse de doctorat sous sa direction et a accepté d'inclure l'immigration parmi les questions qu'il pose à l'histoire de l'horlogerie ; je l'en remercie infiniment. Mais son aide ne s'est pas arrêtée à la conduite de la thèse ; c'est grâce à lui que j'ai pu la financer, notamment en devenant son assistant. Ceci m'a donné l'occasion de travailler au sein de l'Institut d'histoire (IH) de l'Université de Neuchâtel et en particulier de me familiariser avec l'enseignement. Je voudrais enfin lui dire ma reconnaissance pour les heures qu'il a consacrées à relire mes textes, à les discuter, mais aussi à m'encourager et à me soutenir. Mes remerciements vont également à Pierre Lamard, qui a bien voulu codiriger ce travail et grâce à qui une première partie de mes recherches a fait l'objet d'un mémoire de master post-grade à l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard. Je lui sais également gré de s'être toujours montré disponible, notamment pour la relecture de différents textes.

Parmi les spécialistes qui m'ont fait l'honneur d'accepter la charge de rapporteurs, j'aimerais exprimer ma reconnaissance à Gérard Noiriél, qui m'a accueilli à l'Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux (IRIS) de l'EHESS durant l'année académique 2009-2010, où j'ai pu suivre son enseignement. Grande est ma dette envers Nancy L. Green ; son séminaire de recherche, toujours suivi de passionnantes discussions, m'a donné la chance d'apprendre énormément. Pour avoir accepté d'intégrer le « clan des historiens », mais surtout pour sa grande disponibilité et pour ses conseils précieux, je voudrais remercier Gianni D'Amato. Enfin, ma gratitude va à Sandrine Kott, que j'ai eu le plaisir de rencontrer à Bâle lors des deuxièmes Journées suisses d'histoire où mon panel sur le travail frontalier a pu bénéficier de la pertinence de ses observations. A l'ensemble des membres du jury, je souhaite dire ici toute ma reconnaissance pour leur travail d'évaluation et pour leurs remarques.

Mélanie Bille-Olivier et Serge Reubi ont apporté une contribution précieuse à ce travail grâce à leur relecture attentive. J'aimerais encore exprimer mon amitié à Serge avec qui, ces dernières années, nous avons passé un nombre incalculable d'heures à partager notre passion de l'histoire ; ou comment bien employer son temps... Un remerciement particulier va également à l'irremplaçable Arlette Bagnoud, dont le titre de secrétaire ne traduit que très partiellement son rôle au sein de l'Institut d'histoire de l'Université de Neuchâtel.

Mes collègues, ou ex-collègues, et amis de l'IH ont tous d'une manière ou d'une autre contribué à ce projet. Sans eux, j'en serais probablement encore à tester les macros de FileMaker ou à chercher à comprendre les fonctions automatiques de Word... Mille mercis à (dans un ordre strictement alphabétique) : Nathan Badoud, Johann Boillat, Karim Boukhris, Alain Cortat, Géraldine Delley, Fabrice Flückiger, Philippe Hebeisen, Régis Huguenin-Dumittan, Vincent Kottelat, Hélène Pasquier, Thomas Perret, Christian Rossé et Marco Wyss, ainsi qu'à tous les membres du corps enseignant. Toujours à l'Université de Neuchâtel, l'aide de mes collègues géographes a également été sollicitée : merci infiniment à Roger Besson et Patrick Rérat, pour leur travail cartographique, et à Etienne Piguet, pour m'avoir fourni de nombreuses données statistiques.

Les longues périodes passées en archives ont été rendues possibles et agréables grâce au concours de Lionel Bartolini et Alexandre Dafflon, archivistes de l'Etat de Neuchâtel, Myriam Evéquoz-Dayen, collaboratrice scientifique aux Archives de l'Etat du Valais, Rebekka Wyler, responsable des archives UNIA, Céline Favre, responsable des archives historiques de Tissot SA, Andreas Bloechlinger, des Archives industrielles de l'Etat de Neuchâtel, Luigi Fenaroli, maire de Roncola (BG), Gabriele Medolago, chercheur, Antonio Carminati, responsable du *Centro studi Valle Imagna*, et des documentalistes du Musée international de l'horlogerie de La Chaux-de-Fonds. J'aimerais remercier tout particulièrement François Thiébaud, Président de Tissot SA, et François Matile, Secrétaire général de la Convention patronale de l'industrie horlogère, pour m'avoir ouvert les portes de leurs archives et m'avoir accordé leur confiance. Je suis également redevable à toutes les personnes qui ont accepté de me confier leurs souvenirs ; j'espère en avoir fait bon usage.

Ce travail a reçu le soutien du Fonds national suisse pour la recherche scientifique (FNS), qui m'a permis d'intégrer l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales durant une année.

Lisa, Pablo et Tullio m'ont toujours pardonné mes longues et fréquentes absences ; ils vont enfin retrouver un papa plus présent physiquement et mentalement. Sans elle ce projet n'aurait jamais vu le jour ; depuis bientôt vingt ans elle m'apporte son aide et son amour ; sa patience est infinie... merci Anne.

J'aimerais enfin remercier mes parents, qui m'ont toujours soutenu, même si la reprise de mes études signifiait l'abandon de l'entreprise familiale. Ce travail est dédié à mon père, qui aurait sûrement aimé lire ces lignes et que j'aurais voulu voir vieillir.

ABRÉVIATIONS

ABAH : Association des branches annexes de l'horlogerie.

ACBFH : Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie.

ACF : Arrêté du Conseil fédéral.

ACP : Archives de la Convention patronale.

ACSH : Archives de la Chambre suisse de l'horlogerie.

ADD : Archives départementales du Doubs.

AFTMH : Archives de la Fédération des travailleurs sur métaux et horlogers.

AIH : Arrêté fédéral sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse (1951).

AIRE : Anagrafe dei cittadini italiani residenti all'estero.

APL : Association patronale du Locle.

AR : Archivio Roncola.

ASUAG : Société générale de l'horlogerie suisse S.A.

ATS : Agence télégraphique suisse.

BSAF : Bulletin sténographique de l'Assemblée fédérale.

CC : Comité central de la CSH.

CCC : Comité de la Convention collective, organe exécutif de la Convention patronale.

CCOH : Conférence consultative des organisations horlogères.

CE : Conseil des Etats.

CEH : Centre électronique horloger.

CEP : Commission fédérale d'étude des prix.

CF : Conseil fédéral.

CN : Conseil national.

CP : Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, association patronale suisse des entreprises horlogères responsable en matière sociale.

CPS : Correspondance politique suisse, agence de presse d'orientation patronale fondée en 1917 sous le nom de Schweizer Mittelpresse. Elle a cessé ses activités en 1993.

CSCN : Cartel syndical cantonal neuchâtelais.

CSH : Chambre suisse de l'horlogerie, organe faïtier de l'industrie horlogère suisse.

CTM : Contrôle technique des montres et des mouvements de montres.

DFEP : Département fédéral de l'économie publique.

ETA : filiale d'Ebauches S.A. En 1985, c'est sous le nom d'ETA que sont regroupées toutes les activités d'Ebauches S.A.

FAR : Fabriques d'Assortiments Réunies.

FCOM : Fédération chrétienne des ouvriers de la métallurgie.

FF : Feuille fédérale.

FH : Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie (de 1924 à 1982) puis, depuis 1982 et la fusion avec la CSH, Fédération de l'industrie horlogère suisse.

FOBB : Fédération ouvrière du bâtiment et du bois.

FOMH : Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers. Depuis 1972, FTMH, Fédération des travailleurs sur métaux et horlogers qui a fusionné en 2005 dans le syndicat interprofessionnel UNIA.

LSEE : Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers.

MCF : Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale.

OCF : Ordonnance du Conseil fédéral.

OFIAMT : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. Aujourd'hui seco, Secrétariat d'Etat à l'économie.

RCF : Rapport du Conseil fédéral.

RFS : Revue des faits de la semaine. Documentation émise par la SDES.

RO : Recueil officiel du droit fédéral.

ROH : Réunion des organisations horlogères.

RS : Recueil systématique du droit fédéral.

SDES : Société pour le développement de l'économie suisse. Forme economiesuisse depuis le 15 septembre 2000 et le regroupement avec l'Union suisse du commerce et de l'industrie (Vorort).

SLH : Statut légal de l'horlogerie (1961).

SSIH : Société Suisse pour l'Industrie Horlogère SA.

UBAH : Union des branches annexes de l'horlogerie.

UC : Union centrale des associations patronales suisses, aujourd'hui Union patronale suisse (UPS). Organisation faîtière du patronat, elle a été fondée en 1908 à Zurich et se charge essentiellement de politique patronale (emploi, marché du travail, droit du travail, conventions collectives), sociale et de formation. Elle participe aux procédures de consultation au niveau fédéral.

UFGVV : Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais.

UIM : Union des industriels en métallurgie du canton de Genève.

UPAN : Union patronale neuchâteloise.

USAM : Union suisse des arts et métiers.

USS : Union syndicale suisse.

VdU : Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten.

Vorort : organe présidentiel de l'Union suisse du commerce et de l'industrie et, par extension, l'Union elle-même. Fondée en 1870, elle est la plus ancienne organisation faîtière de l'économie suisse. Elle regroupe les associations professionnelles et les chambres de commerce. Forme economiesuisse depuis le 15 septembre 2000 et le regroupement avec la Société pour le développement de l'économie suisse (SDES).

TABLE DES MATIERES

Résumé.....	5
Remerciements.....	7
Abréviations	9
Table des matières.....	11
Introduction	16
1. Historiographie et état de la recherche.....	16
1.1. Migrations.....	16
1.1.1. Déplacement et installation	16
1.1.2. De l'impact de l'actualité sur les sciences sociales.....	18
1.1.3. Le travail frontalier : nouveau domaine de recherche.....	24
1.1.4. Les études migratoires aujourd'hui.....	26
1.2. Horlogerie et cartels	29
2. Des perspectives multiples	33
3. De l'intérêt de l'horlogerie pour l'étude des migrations.....	37
4. De l'usage des concepts théoriques.....	38
5. Le fond et la forme : méthode, structure et sources.....	43
6. Espace et temps	46
7. Du sens des mots.....	51
Partie I : Contextes.....	53
1. L'immigration en Suisse au XXe siècle.....	53
1.1. Migrations internationales	53
1.2. Migrations internes.....	66
2. Le cartel horloger.....	68
2.1. La cartellisation	68
2.1.1. Les acteurs du cartel.....	68
2.1.2. La naissance du cartel	71
2.1.3. La gestion de la main-d'œuvre.....	83
2.2. De la protection à la promotion : la décartellisation	86
2.2.1. Le Statut horloger de 1951.....	86
2.2.2. Les crises du cartel (1951-1961).....	94
	11

2.2.3.	Les relations commerciales américano-suisse.....	103
2.2.4.	Du Statut horloger au « Swiss Made ».....	105
2.2.5.	La fin du plein emploi	115
2.3.	Conclusion.....	118
Partie II : Régulateurs		120
1.	Introduction.....	120
1.1.	Présentation des sources.....	121
1.2.	La gestion de la main-d'œuvre : rapports de force	122
2.	Politique d'engagement.....	124
2.1.	Une industrie « sans immigration » (1945-1951).....	124
2.2.	Vers un assouplissement de l'interdiction (1951-1955)	134
2.2.1.	Reprise de la croissance et nouvelles pressions	134
2.2.2.	Une main-d'œuvre uniquement féminine.....	138
2.3.	Libéralisation progressive du recrutement (1955-1963).....	142
2.3.1.	Lenteur de la procédure	142
2.3.2.	La Conférence du 23 septembre 1959	147
2.3.3.	Salaire d'embauche.....	150
2.3.4.	« Surchauffe » de l'économie et main-d'œuvre étrangère	156
2.3.5.	Une alternative à la main-d'œuvre étrangère : la décentralisation	162
2.4.	Contingentement de l'immigration et crise économique (1963-1980).....	172
2.4.1.	L'horlogerie face aux arrêtés fédéraux	172
2.4.2.	Les travailleurs frontaliers	175
2.4.3.	Les organisations professionnelles et l'accord italo-suisse de 1964.....	186
2.4.4.	L'industrie horlogère et le contingentement national	190
2.4.5.	« Assimilation » et xénophobie.....	193
2.4.6.	Crise et licenciements	198
3.	Conclusion.....	200
Partie III : Entreprises		203
1.	Introduction.....	203
1.1.	Les qualifications dans l'horlogerie.....	204
1.2.	Présentation du cas d'étude.....	207
1.2.1.	Le Locle	207
1.2.2.	Survol de l'histoire de Tissot	211
1.3.	Sources, méthode et structure	213

2.	Premiers migrants (1913-1930).....	218
2.1.	Introduction	218
2.2.	Composition de l'effectif.....	219
2.3.	Conclusion.....	224
3.	Vers une féminisation et une déqualification de l'emploi immigré (1930-1945)	224
3.1.	Introduction	224
3.2.	Composition de l'effectif.....	227
3.2.1.	Caractéristiques générales	227
3.2.2.	Caractéristiques professionnelles	229
3.3.	Conclusion.....	230
4.	Un lent démarrage (1946-1959).....	231
4.1.	Introduction	231
4.2.	Composition de l'effectif.....	232
4.2.1.	Caractéristiques générales	232
4.2.2.	Caractéristiques professionnelles	241
4.3.	Dopées à l'atelier.....	252
4.4.	Conclusion.....	259
5.	Ouverture de l'horlogerie aux étrangers (1960-1965).....	261
5.1.	Introduction	261
5.2.	Composition de l'effectif.....	264
5.2.1.	Travailleurs frontaliers.....	264
5.2.2.	Résidents français.....	268
5.2.3.	Migrations internes.....	273
5.2.4.	Mobilité et liens de parenté.....	275
5.3.	La rationalisation du travail et ses conséquences.....	277
5.3.1.	Un renouvellement de la main-d'œuvre.....	282
5.4.	Le logement : une affaire de patrons	284
5.5.	Conclusion.....	288
6.	Impact des mesures étatiques et restructuration (1966-1979).....	289
6.1.	Introduction	289
6.2.	Composition de l'effectif.....	290
6.2.1.	Travailleurs frontaliers.....	290
6.2.2.	Travailleurs italiens.....	292
6.2.3.	Départs	296

6.3.	Les frontaliers face à la crise	297
6.4.	Conclusion.....	301
7.	Salaires	302
7.1.	Introduction	302
7.1.1.	Types de salaires	303
7.2.	Discriminations salariales : le poids relatif du sexe et de l'origine.....	305
7.2.1.	Le sexe	305
7.2.2.	La localisation	309
7.2.3.	L'origine.....	313
7.3.	Conclusion.....	315
8.	Conclusion de la troisième partie	315
8.1.	Éléments de comparaison	315
8.2.	Tissot : un cas exemplaire.....	319
Partie IV : Migrants.....		322
1.	Introduction.....	322
1.1.	L'apport des sources orales.....	324
2.	Itinéraires et trajectoires.....	328
2.1.	Les travailleurs italiens	328
2.1.1.	Roncola : migrations internes et internationales.....	328
2.1.2.	Importance du recrutement privé.....	336
2.2.	Les travailleurs frontaliers employés par l'horlogerie locloise	340
2.2.1.	Introduction	340
2.2.2.	Des pionniers qualifiés et organisés.....	342
2.2.3.	Résistances des industriels francs-comtois	344
2.2.4.	Projets migratoires	348
2.3.	Accueil.....	351
2.3.1.	Logement et transport.....	351
2.3.2.	Conditions de travail.....	354
2.3.3.	Au quotidien	358
2.4.	Retours et licenciements.....	360
3.	Conclusion	364
Conclusion générale		365
Liste des annexes		371

Sources	443
1. Sources imprimées	443
2. Sources manuscrites	449
Bibliographie	465
Liste des graphiques	508
Liste des figures	509
Liste des cartes	510

INTRODUCTION

1. Historiographie et état de la recherche

1.1. *Migrations*

1.1.1. Déplacement et installation

L'histoire des migrations a connu ces trente dernières années un développement important en Europe et aux Etats-Unis¹ ce qui en fait aujourd'hui un domaine de recherche reconnu², quoiqu'encore faiblement institutionnalisé³. Un tableau de son évolution et des thématiques actuelles de recherche sera brossé, afin de situer ce travail dans une perspective générale. Au vu de la complexité et de l'abondance des études, seuls les principaux axes de recherche seront dégagés. Cette schématisation permettra d'obtenir une vision cohérente de l'ensemble, qui impliquera toutefois une simplification réductrice mais nécessaire dans ce cadre. Deux axes ont été privilégiés ; ils retracent le développement de la recherche en migrations autour des questions du déplacement et de l'installation des migrants. L'émergence des études migratoires est ensuite examinée à la lumière des changements sociaux et épistémologiques, à travers différents exemples nationaux. Puis le cas du travail frontalier est rapidement abordé, avant de conclure en présentant une vue d'ensemble des études migratoires aujourd'hui. Celles-ci sont décrites en mettant en évidence les problématiques et les débats qui les caractérisent.

Les premières analyses des migrations ont été menées par les sociologues, les géographes et les économistes. Une tentative de théorisation a été proposée dès 1889 par le géographe anglais

¹ C'est le cas pour les pays traditionnels d'immigration, comme les Etats-Unis et la France, mais également pour ceux d'émigration, comme l'Italie, Sanfilippo Matteo, « Emigrazione italiana : il dibattito storiografico nel nuovo millennio », Studi emigrazione 150 (juin 2003), p. 377.

² « Cet objet d'études qui n'existait pas il y a trente ans est devenu aujourd'hui un domaine à part entière de l'historiographie française », Noiriel Gérard, « L'histoire de l'immigration en France : état des lieux des recherches, perspectives d'avenir », Hommes et migrations 1255 (mai-juin 2005), p. 46.

³ En témoigne sa marginalité dans les manuels scolaires suisses, mais également français par exemple, ainsi que l'inexistence de chaires officiellement attribuées à l'histoire des migrations, en Suisse, comme en France ou en Allemagne.

Ernest Ravenstein, dont les *Laws of Migration*¹ ont inspiré un modèle destiné à durer, celui dit du *push and pull*, développé par l'économie néo-classique, principalement par Arthur Lewis², puis par Everett Lee³. L'objectif de ces travaux est de mettre en lumière le déclenchement des migrations.

Les facteurs répulsifs et attractifs sous-tendent également les théories alternatives proposées aux modèles de l'économie orthodoxe, comme par exemple le dualisme du marché du travail appliqué aux migrations par Michael Piore, en particulier dans *Birds of Passage*⁴. Piore place le *pull* au cœur de son analyse, les pays d'immigration ayant un besoin structurel de travailleurs étrangers.

Un autre modèle d'explication des flux migratoires est proposé par la théorie du système-monde défendue par Immanuel Wallerstein dans les années 1970. Cette approche met en évidence les facteurs socio-historiques, tels que la colonisation, considérés comme explicatifs des migrations. Ainsi, la déstructuration des sociétés du Sud libère une main-d'œuvre disponible pour l'économie du Nord. Trois étapes peuvent-être distinguées : l'exode rural fournit la main-d'œuvre nécessaire au développement industriel, l'immigration étrangère vient s'y substituer dans un deuxième temps puis enfin l'exportation de capital, via les délocalisations, remplace l'importation de travail⁵. Par conséquent, au-delà de ces différences, les recherches sur les raisons et les processus des migrations se sont dans un premier temps focalisées sur les facteurs économiques.

La seconde problématique développée par les précurseurs des études migratoires est celle de l'installation ; elle pose la question de l'intégration à la société d'accueil⁶ et donne naissance à la sociologie de l'immigration, dont la fondation est attribuée à l'école de Chicago. Cette dernière, s'intéressant aux effets de l'industrialisation et de l'urbanisation, développe une méthode empirique mise en œuvre à travers les travaux sur les communautés immigrées dans la métropole nord-américaine. L'œuvre fondatrice est signée en 1918 par William Thomas et Florian Znaniecki : *The Polish Peasant in Europe and America*⁷ expose la théorie du cycle organisation-désorganisation-réorganisation qui aboutit à un métissage entre identité d'origine et d'accueil. Dès 1921, en parallèle à l'adoption des quotas d'immigration par les Etats-Unis (1921-1924), Robert Park et Ernest Burgess modélisent l'assimilation à travers un cycle en quatre étapes⁸, puis Louis

¹ Ravenstein Ernest, « The Laws of Migration », *Journal of the Royal Statistical Society* 52, 2 (juin, 1889), p. 241–305.

² Lewis Arthur, « Economic Development with Unlimited Supplies of Labor », *The Manchester School of Economic and Social Studies* 22 (1954), p. 139-191, cité in Massey Douglas, Arango Joaquín, et al., « Theories of International Migration : A Review and Appraisal », *Population and Development Review* 19, 3 (septembre 1993), p. 431-466.

³ Lee Everett, « A Theory of Migration », *Demography* 3, 1 (1966), p. 47-57.

⁴ Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979.

⁵ Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 86.

⁶ Rea Andrea, Tripier Maryse, *Sociologie de l'immigration*, Paris : La Découverte, 2003, p. 5.

⁷ Thomas William, Znaniecki Florian, *The Polish Peasant in Europe and America*, Chicago : University of Illinois Press, 1984 (1^{ère} édition 1918).

⁸ Compétition, conflit, accommodation et assimilation, Park Robert, Burgess Ernest, *Introduction to the Science of Sociology*, New York : Greenwood Press, 1969 (1^{ère} édition 1921).

Wirth s'intéresse à la ségrégation spatiale en étudiant le quartier juif de Chicago¹. Les travaux sur l'assimilation culminent en 1964 avec le processus en sept étapes décrit par Milton Gordon². Au cours des années 1960 – faisant écho aux mouvements de revendication des minorités, en particulier au mouvement des droits civiques, et coïncidant avec l'abrogation en 1965 des quotas d'immigration établis dans les années 1920 – une redéfinition de la place de l'immigration dans la société américaine s'impose. Le concept d'ethnicité, héritier du pluralisme culturel explicité par Horace Kallen dès 1915³, se substitue à celui de melting-pot largement décrié à partir des années 1950, par exemple par l'œuvre à succès d'Oscar Handlin, *The Uprooted*⁴. Développée initialement par Glazer et Moynihan⁵, l'ethnicité insiste sur la recherche d'autonomie culturelle des minorités ethniques. Elle met ainsi en évidence les stratégies identitaires mobilisées par ces mêmes minorités et donne lieu à une profusion de « monographies (...) analysant les divers groupes ethniques dans leur mode d'habitat, de travail, de structure familiale, de pratique religieuse »⁶.

1.1.2. De l'impact de l'actualité sur les sciences sociales

Le cas des Etats-Unis est exemplaire de l'impact des conflits sociaux sur l'émergence des études migratoires. « L'étude de l'immigration suit l'histoire politique américaine : intérêt des sociologues dans les années 1920 quand la « question immigrée » arrive sur le devant de la scène américaine, quiétude du consensus des années 1940-1950. Le renouveau rencontre le terrain favorable des années 1960, et la vaste majorité de la recherche sur la « nouvelle histoire de l'immigration » commence à paraître à la fin de cette décennie. Les années 1970 voient une véritable explosion des publications »⁷.

Gérard Noiriel a suivi cette relation entre actualité et intérêt des sciences sociales pour la France, où l'histoire des migrations émerge dans les années 1980⁸. Fondement de l'histoire nationale aux Etats-Unis, l'immigration y est légitimée par la figure du pionnier, tandis que la France ne se pense pas comme un pays d'immigration. C'est ainsi que peut s'expliquer la situation de « non-

¹ Wirth Louis, *Le ghetto*, Grenoble : PUG, 2006 (1^{ère} édition 1928).

² Gordon Milton, *Assimilation in American Life : The Role of Race, Religion and National Origins*, Londres, New York (etc.) : Oxford University Press, 1964.

³ Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 57.

⁴ Handlin Oscar, *The Uprooted*, Boston, Toronto : Little Brown & Co, 1973 (1^{ère} édition 1951).

⁵ Glazer Nathan, Moynihan Daniel Patrick, *Beyond the Melting Pot : The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians, and Irish of New York City*, Cambridge MA : MIT Press, 1964.

⁶ Collomp Catherine, « Histoire de l'immigration aux Etats-Unis, un bref état de la question », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 17. Voir également, Weil François, « Migrations, migrants et ethnicité », in Heffer Jean, Weil François (dir.), *Chantiers d'histoire américaine*, Paris : Belin, 1994, p. 407-432.

⁷ Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 71.

⁸ Noiriel Gérard, « Français et étrangers », in Nora Pierre (dir.), *Les lieux de mémoire*, III, 1, Paris : Gallimard, 1992, p. 275-319.

lieu de mémoire »¹ de l'histoire de l'immigration en France, jusque dans les années 1980. En d'autres termes, le « retard » français s'expliquerait du fait que « dans le cas américain, le phénomène de l'immigration est précoce et la constitution de la nation un phénomène tardif, ce qui est l'inverse pour la France »². Jusqu'au début des années 1980 l'histoire des migrations en France se limite à celle de l'émigration durant la Terreur et à celle de l'exode rural, alors que le poids démographique de l'immigration depuis la fin du XIXe siècle est aussi important qu'aux Etats-Unis. Le déclic des années 1980 en France s'explique par une quête mémorielle nourrie par la stabilisation des dernières vagues d'immigrants et par la libéralisation du droit d'association pour les étrangers en 1981³. De manière générale, le début des années 1980 est marqué par l'engouement du grand public pour la mémoire et le patrimoine. Mais l'élément déclencheur fondamental est la montée de l'extrême droite à travers les succès électoraux du Front national. La propagande du mouvement de Jean-Marie Le Pen définit les migrants les plus récents comme étant inassimilables, contrairement aux vagues migratoires plus anciennes. Ce faisant, l'extrême droite interpelle les historiens sur leur propre terrain, mais un terrain encore méconnu. Des recherches sur l'intégration des anciens migrants sont ainsi stimulées⁴. « Les gens de ma génération, qui avaient connu Mai 68 et qui étaient convaincus que les délires du nationalisme et les atrocités du racisme appartenaient à un passé à jamais révolu, ont été fortement affectés par l'irruption du Front national sur la scène politique française. Beaucoup d'entre nous se sont alors lancés dans des travaux visant à expliquer les raisons de ce phénomène, en espérant ainsi trouver des moyens de l'enrayer »⁵.

Dans les autres pays européens d'immigration, la filiation entre débat public et émergence de l'histoire des migrations peut également être retracée. En Grande-Bretagne, par exemple, les lois de 1962, 1968 et 1971 restreignant l'immigration attirent l'attention des chercheurs sur cette

¹ Noiriel Gérard, *Le Creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988, chapitre I.

² Marnot Bruno, *Les migrations internationales en Europe et aux Etats-Unis des années 1840 à 1940*, Neuchâtel : Alphil, 2006, p. 15. Sur ce sujet, voir également Green Nancy, « L'immigration en France et aux Etats-Unis, historiographie comparée », *Vingtième Siècle* 29 (janvier-mars 1991). Pour une comparaison entre immigration en France et aux Etats-Unis, Horowitz Donald, Noiriel Gérard (dir.), *Immigrants in Two Democracies : French and American Experience*, New York : New York University Press, 1992.

³ Noiriel Gérard, « L'histoire de l'immigration en France : état des lieux des recherches, perspectives d'avenir », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 38-48. Je m'appuie sur cet article pour le cas français. En ce qui concerne la sociologie française des migrations et ses relations avec l'évolution sociétale, Tripier Maryse, « L'immigré, analyseur de la société (note critique) », *Terrains & travaux* 2, 7 (2004), p. 173-185.

⁴ Milza Pierre, « L'intégration des Italiens en France : « miracle » ou vertu de la longue durée ? », *Pouvoirs* 47 (1988), p. 103-113, Milza Pierre, *Voyage en Italie*, Paris : Plon, 1993, par exemple.

⁵ Noiriel Gérard, *Immigration, antisémitisme et racisme en France (XIXe-XXe siècle). Discours publics, humiliations privées*, Paris : Fayard, 2007, p. 11. Sur la naissance de l'histoire de l'immigration en France, voir également Noiriel Gérard, « L'immigration en France, une histoire en friche », *Annales : histoire, sciences sociales* (1986/4), p. 751-769. Un objectif civique guide plus spécifiquement certains travaux destinés à un large public, comme par exemple Gervereau Laurent, Milza Pierre, Temime Émile (dir.), *Toute la France, histoire de l'immigration en France au XXe siècle*, Paris : Somogy, 1998.

question¹, alors qu'en Italie, la recherche sur l'émigration est relancée au milieu des années 1960, « au moment où les problèmes migratoires s'imposent à nouveau »².

C'est également le cas de la Suisse³. Dès le début du XXe siècle, le débat sur la « question étrangère » produit de nombreux textes sur l'immigration, tout particulièrement autour de la problématique de « l'assimilation » et de ses enjeux⁴. Dans les années 1960, le débat sur la présence étrangère se polarise autour de la question de la « surchauffe » de l'économie et est amplifié par les initiatives populaires hostiles aux étrangers. C'est dans ce contexte tendu que les premiers travaux des sociologues, des juristes, des politologues ou encore des économistes sont publiés⁵. L'insertion sociale des étrangers demeure au centre des préoccupations⁶. Mais, selon Silvia et Gérald Arlettaz, rares sont les travaux de cette époque qui tiennent compte de la dimension historique du phénomène⁷.

Au tournant des années 1960 et 1970 paraissent les travaux pionniers en histoire des migrations, notamment ceux de Marc Vuilleumier⁸ et d'Erich Gruner¹, issus des recherches de l'histoire

¹ Feldman David, « Immigrés et historiographie au Royaume-Uni », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 30.

² Corti Paola, « L'émigration italienne : historiographie, anthropologie et recherche comparatiste », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 11, 3 (1995), p. 6.

³ Arlettaz Silvia et Gérald, « L'immigration en Suisse depuis 1848 : une mémoire en construction », *Revue Suisse d'Histoire* 41 (1991), p. 287-297.

⁴ Par exemple, Picot Albert, *La population étrangère établie en Suisse*, Genève, Bâle : Georg, 1914, Ammann Hector, *Die Italiener in der Schweiz*, Bâle : Ernst Finckh Verlag, 1917, Lorenz Jakob, *Zur Italienerfrage in der Schweiz*, Zurich : Borsig, 1908. Voir également Arlettaz Silvia et Gérald, « L'immigration en Suisse depuis 1848 : une mémoire en construction », *Revue Suisse d'Histoire* 41 (1991), p. 288.

⁵ Par exemple, Kneschaurek Francesco, « Problèmes que pose à longue échéance le marché suisse du travail », *Revue économique et sociale* (juillet 1960), p. 237-248, Zanolli Satuila, *L'assimilation des travailleurs étrangers : enquête sur les problèmes d'adaptation de 100 Italiens, ouvriers sur métaux dans une grande entreprise zurichoise*, Zurich : Juris-Verlag, 1964, Mayer Kurt, « Postwar Migration to Switzerland », *International Migration* 3 (1965), p. 122-132, Lehmann Pierre, *L'influence de la main-d'œuvre étrangère sur l'économie suisse*, Aarau : Keller, 1968, Matasar Ann Sue, *Labor Transfer in Western Europe : The Problem of Italian Migrant Workers in Switzerland*, Ph.D. Diss. Columbia University, 1968, puis plus tardivement Panayotopoulos Marios, *La sécurité sociale des travailleurs migrants : étude sur les règlements de la CEE et la situation de la Suisse*, Genève : Georg, 1973, Hagmann Hermann-Michel, « L'influence des étrangers sur l'évolution démographique de la Suisse », *Revue suisse d'Economie politique et de Statistique* 4 (1975), p. 481-495.

⁶ Girod Roger, « Travailleurs étrangers et mobilité sociale en Suisse », *Revue économique et sociale* 2 (1966), p. 149-171, par exemple.

⁷ Arlettaz Silvia et Gérald, « L'immigration en Suisse depuis 1848 : une mémoire en construction », *Revue Suisse d'Histoire* 41 (1991), p. 289, qui citent Boscardin Lucio, *Die italienische Einwanderung in die Schweiz mit besonderer Berücksichtigung der Jahre 1946-1959*, Zurich : Polygraphischer Verlag, 1962, Hagmann Hermann-Michel, *Les travailleurs étrangers, chance et tourment de la Suisse, problème économique, social, politique, phénomène sociologique*, Lausanne : Payot, 1966, Braun Rudolf, *Sozio-kulturelle Probleme der Eingliederung italienischer Arbeitskräfte in der Schweiz*, Erlenbach/Zurich : E. Rentsch, 1970, auxquels peut être ajouté Schlaepfer Rudolf, *Die Ausländerfrage in der Schweiz vor dem Ersten Weltkrieg*, Zurich : Juris-Verlag, 1969. Cette précocité des autres sciences sociales par rapport à l'histoire est commune aux différents cas nationaux. Pour l'Allemagne, Ohliger Rainer, « L'histoire de l'immigration en Allemagne : des défis historiographiques et culturels », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 56, pour les Etats-Unis et la France, Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 75.

⁸ Vuilleumier Marc, « Mouvement ouvrier et immigration au temps de la Deuxième Internationale. Les travailleurs italiens en Suisse. Quelques problèmes », *Revue européenne des sciences sociales et Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1972), p. 115-127.

ouvrière. Ces études insistent sur l'importance des étrangers dans la structuration du mouvement ouvrier suisse², malgré des relations parfois difficiles entre main-d'œuvre nationale et étrangère³.

Si l'émergence de l'histoire des migrations est fortement liée aux débats publics, l'impact des changements historiographiques et épistémologiques ne doit pas être sous-estimé. Il est en effet possible de mettre en évidence le rôle central joué par l'histoire ouvrière dans la « découverte » de l'immigration. Plus généralement, le renouvellement proposé par la nouvelle histoire sociale semble fondamental à cet égard. En France, la connexion entre histoire et immigration est le fait de « jeunes historiens formés dans le contexte militant des années soixante-dix. Leur objectif était de promouvoir ce qu'on appelait alors une « histoire alternative », en faveur des exclus, dont les archives écrites ne parlent jamais. D'où l'engouement que l'on constate alors pour l'histoire orale et pour les histoires de vie »⁴. En Grande-Bretagne, l'« histoire vue d'en bas » et l'influence marxiste ont pour résultat, dès les années 1960, une approche centrée sur la notion de classe – dans la lignée des travaux d'Edward Thompson – qui donne son envol aux travaux sur l'immigration. En Allemagne, l'histoire sociale « a mis fin à l'hégémonie de l'historicisme et de sa concentration sur l'Etat et la politique », permettant ainsi le développement, entre autres, de l'histoire ouvrière et de l'histoire des migrations, en particulier à partir des années 1970⁵. En Italie, l'histoire de l'émigration suit également les grandes tendances de l'historiographie nationale⁶.

En France, dans un premier temps, l'histoire des migrations se développe sur deux axes. Outre l'histoire ouvrière, qui « découvre » l'immigration par le biais du prolétariat⁷, l'histoire politique y

¹ Gruner Erich, *Die Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert. Soziale Lage, Organisation, Verhältnis zu Arbeitgeber und Staat*, Berne : Francke, 1968, qui a également étudié la place occupée par l'immigration dans le marché du travail au XIXe siècle, Gruner Erich, « Immigration et marché du travail en Suisse au XIXe siècle », in Conze Werner (dir.), *Les migrations internationales de la fin du XVIIIe siècle à nos jours* (actes du colloque de 1972), Paris : CNRS, 1980, p. 176-194.

² Voir également, Steinauer Jean, Allmen Malik von, *L'apport de l'immigration au syndicalisme suisse depuis 1945 : rapport scientifique*, 2 volumes, Genève : Université ouvrière de Genève, 2000.

³ Arlettaz Gérald, Perrenoud Marc, « Immigration et refuge en Suisse (XIXe-XXe siècles). Constats et perspectives de recherche », *Traverse* 2 (2003), p. 106-117, ainsi que Perrenoud Marc, « La grève des maçons et manœuvres en 1904 à la Chaux-de-Fonds », *Musée neuchâtelois* 1 (1985), p. 22-50, Lasserre André, « Ouvriers indigènes et ouvriers étrangers dans le canton de Vaud au début du XXe siècle », *Cahiers Vilfredo Pareto* 22-23 (1970), p. 93-107, ces deux derniers cités in Arlettaz Silvia et Gérald, « L'immigration en Suisse depuis 1848 : une mémoire en construction », *Revue Suisse d'Histoire* 41 (1991), p. 290.

⁴ Noiriel Gérard, « L'histoire de l'immigration en France : état des lieux des recherches, perspectives d'avenir », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 40.

⁵ Ohliger Rainer, « L'histoire de l'immigration en Allemagne : des défis historiographiques et culturels », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 57, qui souligne également l'apport de l'étude historique des marchés du travail, ainsi que du colonialisme et de la décolonisation.

⁶ Corti Paola, « L'émigration italienne : historiographie, anthropologie et recherche comparatiste », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 11, 3 (1995), p. 6.

⁷ Perrot Michelle, *Les ouvriers en grève : France (1871-1890)*, Paris, La Haye : Mouton, 1973, p. 164-179, Lequin Yves, *Les ouvriers de la région lyonnaise (1848-1914)*, Lyon : PUL, 1977, Noiriel Gérard, *Longny. Immigrés et prolétaires*, Paris : PUF, 1984, Ponty Janine, *Polonais méconnus. Histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris : Publications de la Sorbonne, 1988, Galissot René, *La place des étrangers dans le mouvement ouvrier français*, Paris : MIRE, 1988, Galissot René, Bouzama Nadir, Clément Ghislaine, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris : Méridiens Klincksieck, 1994.

accède par le biais des relations internationales¹ et des travaux sur l'opinion publique². Dans un deuxième temps de nouveaux terrains d'enquête s'ouvrent en particulier sur l'histoire des politiques migratoires³ et sur celle des diverses communautés⁴. Les premières synthèses et les premiers bilans paraissent également⁵. Ils orienteront à leur tour l'histoire des migrations en France.

En Suisse⁶, les travaux d'histoire ouvrière⁷ sont suivis dès le milieu des années 1980 par des recherches sur la « question des étrangers » et son importance dans la définition de la nation⁸. Parallèlement, les études sur l'asile politique ont une longue tradition qui se maintient en particulier par des travaux portant sur le rôle de la Suisse durant la Seconde Guerre mondiale⁹ ou sur des périodes plus anciennes¹⁰. La politique migratoire fait aussi l'objet de différentes enquêtes, tant sur les questions législatives¹¹, que sur celles concernant l'organisation des flux migratoires¹²

¹ Milza Pierre, *Français et Italiens à la fin du XIXe siècle*, Rome : Ecole française de Rome, 1981.

² Schor Ralph, *L'opinion française et les étrangers*, Paris : Publications de la Sorbonne, 1985.

³ Weil Patrick, *La France et ses étrangers : l'aventure d'une politique de l'immigration, 1938-1991*, Paris : Calmann-Lévy, 1991, Viet Vincent, *La France immigrée : construction d'une politique (1914-1997)*, Paris : Fayard, 1998.

⁴ En particulier grâce à la collection « Français d'ailleurs, peuple d'ici », publiée chez « Autrement » et fondée par Emile Temime et Pierre Milza en 1992, ou aux travaux tels que ceux de Marie-Claude Blanc-Chaléard sur les Italiens en France et dans le monde.

⁵ Lequin Yves (dir.), *La mosaïque France*, Paris : Larousse, 1988, Noiriel Gérard, *Le Creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988, Amar Marianne, Milza Pierre, *L'immigration en France au XXe siècle*, Paris : Armand Colin, 1990, Milza Pierre, *Voyage en Italie*, Paris : Plon, 1993, Schor Ralph, *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, Paris : A. Colin, 1996, Blanc-Chaléard Marie-Claude, *Histoire de l'immigration*, Paris : La Découverte, 2001, Le Moigne Guy, Lebon André, *L'immigration en France*, Paris : PUF, 2002 (5^e éd., 1^{ère} éd. en 1986), Viet Vincent, *Histoire des Français venus d'ailleurs de 1850 à nos jours*, Paris : Perrin, 2003.

⁶ Casagrande Giovanni, *Migration et relations ethniques en Suisse. Bibliographie choisie (1945-1999)*, Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations, 2001, fournit un panorama des recherches menées sur la Suisse durant la seconde moitié du XXe siècle.

⁷ Pour une approche marxiste, Castelnovo-Frigessi Delia, *La condition immigrée : les ouvriers italiens en Suisse*, Lausanne : Editions d'en bas, 1978, qui se situe dans la lignée des travaux de Castles et Kosack ; voir notamment Castles Stephen, Kosack Godula, *Immigrant Worker and Class Structure in Western Europe*, Londres, New York (etc.) : Oxford University Press, 1973.

⁸ Voir dans la bibliographie les publications de Gérald et Silvia Arlettaz.

⁹ Lasserre André, *Frontières et camps : le refuge en Suisse de 1933 à 1945*, Lausanne : Payot, 1995, Commission indépendante d'experts Suisse-Seconde Guerre mondiale, *La Suisse, le national-socialisme et la Seconde Guerre mondiale. Rapport final*, Zurich : Editions Pendo, 2002.

¹⁰ Scheurer Rémy, « Passage, accueil et intégration des réfugiés huguenots en Suisse », in Magdelaine Michelle (dir.), *Le Refuge huguenot*, Paris : A. Colin, 1985, p. 45-62. Pour une étude critique de l'asile en Suisse, Parini Lorena, « « La Suisse terre d'asile » : un mythe ébranlé par l'histoire », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 13, 1 (1997), p. 51-69.

¹¹ Böhlen Nadia, *Les politiques migratoires en Allemagne et en Suisse depuis 1945*, Genève : Institut universitaire de hautes études internationales, 1998, Piguet Etienne, Mahnig Hans, *Quotas d'immigration : l'expérience suisse*, Genève, BIT : 2000, Bolzman Claudio, « La politique migratoire suisse : entre contrôle et intégration », *Ecarts d'identité* 99 (2002), p. 65-71, Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, Mahnig Hans (dir.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*, Zurich : Seismo, 2005.

¹² Perrenoud Marc, « La politique de la Suisse face à l'immigration italienne (1943-1953) », in Dumoulin Michel (dir.), *Mouvements et politiques migratoires en Europe depuis 1945 : le cas italien : actes du colloque de Louvain-la-Neuve des 24 et 25 mai 1989*, Bruxelles : CIACO, 1989, p. 113-141, Garrido Angela, *Le début de la politique fédérale à l'égard des étrangers*, Lausanne : Section d'histoire de l'Université de Lausanne, 1987, Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse depuis 1948 : Une analyse des flux migratoires*, Zurich : Seismo, 2005.

ou sur les possibilités d'intégration et d'acquisition de la nationalité¹. La thèse de Peter Manz sur les Italiens à Bâle² et l'étude de Madelyn Holmes sur les travailleurs étrangers en Suisse avant la Première Guerre mondiale³, restent des cas isolés de tentatives d'approches monographiques pour la première et centrée sur l'étude de branches économiques pour la seconde. Récemment les nouvelles vagues migratoires ont également retenu l'attention des historiens⁴.

Malgré la diversité et l'étendue de l'historiographie suisse des migrations, Mauro Cerutti a souligné la situation privilégiée des aspects politiques au détriment de ceux socio-économiques et culturels⁵. Aujourd'hui encore, les problématiques économiques demeurent secondaires. Le rôle des travailleurs étrangers au sein du marché de l'emploi a avant tout retenu l'attention des économistes, surtout à travers la perspective des avantages et des coûts des migrations. Les questions salariales et de croissance sont au centre de ces recherches⁶. Une situation qui n'est pas propre à la Suisse puisque les aspects économiques ont également été délaissés en France, même si « la relation entre la fonction économique de l'ouvrier immigré et sa situation sociale connaît un certain regain d'intérêt »⁷, dans le sillage des travaux de Nancy Green⁸.

Une approche économétrique axée sur l'influence de la main-d'œuvre étrangère au niveau de la production de l'économie suisse a été développée au début des années 1990 à Genève, car « il ne

¹ D'Amato Gianni, *Vom Ausländer zum Bürger : Der Streit um die politische Integration von Einwanderern in Deutschland, Frankreich und der Schweiz*, Münster, Vienne, Zurich : Lit. Verlag, 2005 (3^{ème} édition), Studer Brigitte, Arlettaz Gérald, Argast Regula, *Das Schweizer Bürgerrecht. Erwerb, Verlust, Entzug von 1848 bis zur Gegenwart*, Zurich : Verlag Neue Zürcher Zeitung, 2008.

² Manz Peter, *Emigrazione italiana a Basilea e nei suoi sobborghi 1890-1914. Momenti di contatto tra operai immigrati e società locale*, Comano : Edizioni Alice, 1988. Pour Lausanne, Impallomeni Carmelo, *Les travailleurs italiens en Suisse à la fin du XIXe siècle (1890-1900) : l'exemple de Lausanne*, mémoire de licence, Lausanne, 2003, pour le Tessin, Valsangiacomo Comolli Nelly, « Les immigrés italiens au Tessin au tournant du XXe siècle », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 17 (2001), p. 93-104.

³ Holmes Madelyn, *Forgotten Migrants. Foreign Workers in Switzerland before World War I*, Londres et Toronto : Associated Univ. Presses, 1988.

⁴ Par exemple, Aarburg Hans-Peter von, Gretler Sarah Barbara, *Kosova-Schweiz. Die albanische Arbeits- und Asylmigration zwischen Kosovo und der Schweiz (1964-2000)*, Münster, Vienne, Zurich : Lit. Verlag, 2008.

⁵ Cerutti Mauro, « Un secolo di emigrazione italiana in Svizzera (1870-1970) attraverso le fonti dell'Archivio federale », *Etudes et Sources* 20 (1994), p. 36.

⁶ Coulon Augustin de, Falter Jean-Marc et al., « Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère », in Wicker Hans-Rudolf, Fibbi Rosita et Haug Werner (dir.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*, Zurich : Seismo, 2003, p. 263-289, Sheldon George, « L'impact de la main-d'œuvre étrangère sur les salaires relatifs et la croissance en Suisse », in Wicker Hans-Rudolf, Fibbi Rosita et Haug Werner (dir.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*, Zurich : Seismo, 2003, p. 322-354.

⁷ Blanc-Chaléard Marie-Claude, « L'histoire de l'immigration aujourd'hui. Quelques pistes de réflexion », *Actes de l'histoire de l'immigration* (2000), <http://barthes.enssib.fr/clio/revues/AHI/articles/preprints/blanchal.html>, site consulté le 4 mai 2010.

⁸ Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{ème} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998, Frey Yves, *Polonais d'Alsace : pratiques patronales et mineurs polonais dans le bassin potassique de Haute-Alsace 1918-1948*, Besançon : Presses Universitaires franc-comtoises, 2003. Pour les approches en termes de marché du travail, voir Merckling Odile, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, Paris : CIEMI, L'Harmattan, 1998, Merckling Odile, *Emploi, migration et genre. Des années 1950 aux années 1990*, Paris : L'Harmattan, 2003.

faisait plus de doute que l'évolution de l'investissement physique privé en Suisse est fortement influencé par l'évolution du rapport entre la main-d'œuvre étrangère et indigène »¹. Les politiques migratoires ont donc été évaluées en fonction de leur impact sur l'évolution de la relation entre capital et travail.

Les débats publics², déterminants dans l'émergence de l'histoire des migrations, continuent à alimenter la recherche scientifique, tout comme les interrogations mémorielles de la population suisse, dont un tiers est issu, directement ou par un de ses parents, de l'immigration³.

1.1.3. Le travail frontalier : nouveau domaine de recherche

Les frontaliers français ont joué un rôle particulier dans l'histoire de la main-d'œuvre horlogère et en général dans le marché du travail du Jura suisse. Un rôle qui demeure d'actualité puisqu'à Neuchâtel, sur 7'830 frontaliers employés en juin 2009, 4'872 l'étaient dans le secondaire⁴. La Suisse, du fait de sa position géographique et du niveau relativement élevé de ses salaires, est le principal employeur de frontaliers en Europe occidentale ; 40% des 418'000 frontaliers recensés y étaient employés en 1995⁵. Ces dernières années leur nombre est en forte croissance : fin juin 2009 ils étaient 215'970, pour une augmentation de plus d'un quart en cinq ans (170'100 en 2004)⁶.

Pour certaines localités excentrées, le recours aux frontaliers est la seule issue pour approvisionner un marché du travail largement asséché. C'est le cas des Brenets, dans le canton de Neuchâtel, une commune dont plus des ¾ de la population active sont constitués de frontaliers⁷.

¹ Bürgenmeier Beat (dir.), *Main-d'œuvre étrangère : une analyse de l'économie suisse*, Paris : Economica, 1992, p. 7.

² Le sujet de l'immigration n'a pas quitté la scène politique suisse durant ces dernières années. En 2006, la nouvelle loi sur les étrangers et la révision de la loi sur l'asile ont été adoptées par le peuple, alors qu'en 2004 la naturalisation facilitée pour les étrangers de deuxième et troisième génération a été repoussée. Plus récemment, différentes votations ont eu lieu, notamment celle sur l'interdiction de la construction de nouveaux minarets qui a connu un retentissement international.

³ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 11.

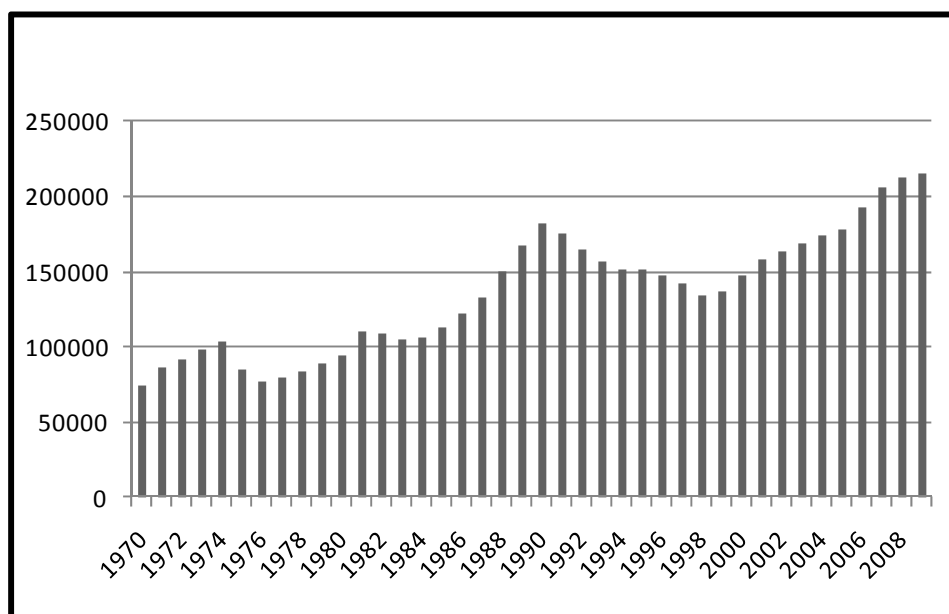
⁴ Office neuchâtelois de la statistique, marché du travail, travailleurs frontaliers selon la branche économique et le sexe à fin juin 2009.

⁵ Hamman Philippe, *Les travailleurs frontaliers en Europe : mobilités et mobilisations transnationales*, Paris : L'Harmattan, 2006 p. 19.

⁶ Office fédéral de la statistique, Statistique des frontaliers.

⁷ Sur 943 personnes actives, 215 résident dans la commune et 728 sont des travailleurs frontaliers, source Commune des Brenets, <http://www.lesbrenets.ch/generalSearch.asp/6-3-43-5054-43-1-1000-10-1/7-2-1-5054-5032-10-0-frontalier-1-0/>, site consulté le 12 juillet 2010.

Graphique 1: frontaliers en Suisse à fin décembre (1970-2009)



Source : OFS, Statistique des frontaliers (STAF).

Néanmoins, leur cas n'a pas encore intéressé les historiens et les travaux les concernant émanent pour la plupart d'autres disciplines des sciences sociales ou de rapports publics. Ils abordent tant les aspects politiques¹, que socio-économiques² ou encore les stratégies mises en place par les frontaliers eux-mêmes³. La question des frontaliers constitue également un important exemple des effets des frontières sur le marché du travail, sujet abondamment traité par les géographes,

¹ Ricq Charles, *Les travailleurs frontaliers en Europe: essai de politique sociale et régionale*, Paris : Anthropos, 1981, Kessler Simon, *Frontaliers d'Europe : Rapport sur les migrations transfrontalières*, Strasbourg : Ed'Image, 1991, Soutif Véronique, *L'intégration européenne et les travailleurs frontaliers de l'Europe occidentale*, Paris : L'Harmattan, 1999, Guillet Pascal, *Gestion des flux migratoires frontaliers et marché du travail. Le cas de Neuchâtel en perspective*, mémoire de licence, Lausanne, 2004.

² Ratti Remigio, Bottinelli Tazio, Cima Tarcisio, Marci Antonio, *Gli effetti socio-economici della frontiera. Il caso del frontierato nel cantone Ticino*, Bellinzona : Ufficio delle ricerche economiche, 1982, Flückiger Yves, Falter Jean-Marc, *La main-d'œuvre frontalière et son impact sur les salaires à Genève*, Genève : Observatoire universitaire de l'emploi, 2000, Garufo Francesco, « « Ces pères tranquilles de la haute conjoncture » : les travailleurs frontaliers dans l'horlogerie suisse (1945-1980) », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 22 (2006), p. 113-130, Garufo Francesco, « Travail frontalier et segmentation du marché de l'emploi horloger : le cas de Tissot SA (1960-1980) », *Géo-Regards* 2 (2009), p. 23-37.

³ Hamman Philippe, « Les relations de travail transfrontalières franco-suisse (de 1960 à nos jours). Entre législations nationales et construction européenne, une problématique sociale de « l'entre-deux » », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 20 (2004), p. 135-151, Hamman Philippe, *Les travailleurs frontaliers en Europe : mobilités et mobilisations transnationales*, Paris : L'Harmattan, 2006. Parmi les travaux émanant des différentes autorités publiques, Roelofs Marcoen, *Les travailleurs transfrontaliers au sein de l'Union Européenne*, La Haye, rapport à la Commission Européenne (DG V), 1996.

économistes, politologues et démographes¹. La frontière, loin d'être un facteur limitant les déplacements, devient dans ce cas le moteur du mouvement migratoire², en particulier en raison des écarts salariaux pouvant exister entre un pays et l'autre qui non seulement poussent les travailleurs à franchir la frontière, mais favorisent également l'implantation d'entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre moins onéreuse³. La particularité de leur situation peut expliquer en partie l'oubli du cas des frontaliers par les historiens. En effet, ces travailleurs remettent en question les cadres d'analyse classiques des migrations, structurés par les couples pays de départ et d'accueil, migrations temporaires et définitives, ou encore par les problématiques de l'intégration. Les frontaliers s'inscrivent ainsi dans des catégories marquées par la mobilité, relevant plutôt de stratégies migratoires liées à la volonté de partir « afin de rester chez soi »⁴.

1.1.4. Les études migratoires aujourd'hui

Parler de l'état de la recherche en histoire des migrations suppose de faire le point sur l'actualité des études migratoires, tant les sujets et les approches traversent aujourd'hui les disciplines qui s'intéressent aux migrations. L'interdisciplinarité dans ce domaine de recherche est appelée des vœux des chercheurs eux-mêmes⁵, soucieux de réunir l'apport de travaux menés en anthropologie, en sociologie, en droit, comme en politologie, en psychologie ou en histoire, et donc de dépasser le handicap de la fragmentation. La vitalité du domaine se traduit par la naissance de « lieux » de rencontre interdisciplinaires, comme le sont les nombreuses revues ou les institutions⁶ et les programmes de recherche⁷.

Sans entrer dans le détail des diverses historiographies nationales et sans aucune prétention à l'exhaustivité, trois axes principaux peuvent être schématiquement distingués à l'heure actuelle. Le premier s'intéresse aux moteurs et aux instruments de la migration, ainsi qu'aux espaces qu'elle

¹ Bolzman Claudio, Vial Marie, *Migrants au quotidien : les frontaliers. Pratiques, représentations et identités collectives*, Zurich : Seismo, 2007, p. 20-21. A ce sujet, voir également l'important courant des « borderland studies », en particulier aux Etats-Unis, mais également en Europe (par exemple Sahlins Peter, *Frontières et identités nationales : la France et l'Espagne dans les Pyrénées depuis le XVII^e siècle*, Paris : Belin, 1996).

² Jeanneret Philippe, *Les effets économiques régionaux des frontières internationales. L'exemple de la frontière franco-suisse de Genève à Bâle*, Neuchâtel : EDES, 1985.

³ Schneider Antony, « L'arc jurassien franco-suisse dans tous ses états », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 63.

⁴ Morokvasic Mirjana, Rudolph Hedwig, *Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*, Paris : L'Harmattan, 1996, p. 25.

⁵ Brettell Caroline, Hollifield James (dir.), *Migration Theory : Talking Across Disciplines*, New York : Routledge, 2000, Collomp Catherine, « Histoire de l'immigration aux Etats-Unis, un bref état de la question », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 18, Noiriel Gérard, « L'histoire de l'immigration en France : état des lieux des recherches, perspectives d'avenir », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 47.

⁶ Pour la Suisse, citons la Maison d'analyse des processus sociaux de l'Université de Neuchâtel.

⁷ Le Programme national de recherche (PNR) 39 a permis d'établir un large panorama des études migratoires en Suisse, Wicker Hans-Rudolf, Fibbi Rosita et Haug Werner (dir.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*, Zurich : Seismo, 2003.

participe à redéfinir. Il s'agit en particulier des recherches sur les réseaux¹, les canaux² et les intermédiaires³ intervenant dans les migrations, ainsi que sur les niches⁴, les enclaves⁵, les diasporas⁶ et les entrepreneurs ethniques⁷. S'y ajoute le concept de transnationalisme qui depuis le début des années 1990 et son émergence dans le cadre des réflexions sur globalisation⁸ et mondialisation⁹, et malgré diverses controverses¹⁰, a permis de mettre au centre de l'attention la question des espaces définis par les migrations. Le rôle de l'Etat caractérise le deuxième axe, qui porte sur les politiques migratoires¹¹, sur les relations entre identité, citoyenneté et nationalité¹² et

¹ Les théories des réseaux ont été développées par des géographes comme Peter Dicken ou des sociologues, comme Mark Granovetter. En histoire des migrations, voir Rosental Paul André, *Les sentiers invisibles. Espace, famille et migrations dans la France du 19^e siècle*, Paris : EHESS, 1999.

² Findlay Allan, Garrick Lesley, « Scottish Emigration in the 1980s : A Migration Channels Approach to the Study of Skilled International Migration », *Transactions of the Institute of British Geographers* 15 (1990), p. 177-192. Pour un exemple suisse, Merçay Clémence, *L'immigration des infirmières en Suisse. Le recrutement dans le milieu hospitalier de 1970 à nos jours*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2006.

³ Migrations société 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XX^e siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, Poli Raffaele, *Production de footballeurs, réseaux marchands et mobilités professionnelles dans l'économie globale : le cas des joueurs africains en Europe*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, 2008.

⁴ Bonacich Edna, « A Theory of Middlemen Minorities », *American Sociological Review* 38 (1973), p. 583-594.

⁵ Portes Alejandro, Jensen Leif, « What's an Ethnic Enclave? The Case for Conceptual Clarify », *American Sociological Review* 52 (1987), p. 768-771.

⁶ Hovanessian Martine, « La notion de diaspora. Usages et champ sémantique », *Journal des anthropologues* 72-73 (1998), p. 11-30, Ma Mung Emmanuel, *Les migrations internationales chinoises : organisation d'une diaspora*, Paris : Ophrys, 2000, Meyer Jean-Baptiste, « Network Approach versus Brain Drain : Lessons from the Diaspora », *International Migration* 39, 5 (2001), p. 91-110.

⁷ Zalc Claire, *Melting-Shops : une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris : Perrin, 2010, Bruno Anne-Sophie (dir.), *Petites entreprises et petits entrepreneurs étrangers en France (19^e – 20^e siècle) : actes des journées d'étude des 23 et 24 octobre 2003*, Paris : Publibook, 2006, Panayiotopoulos Prodromos, *Immigrant Enterprise in Europe and the USA*, New York : Routledge, 2006.

⁸ Sur globalisation et migrations, voir également Sassen Saskia, *La ville globale : New York, Londres, Tokyo*, Paris : Descartes, 1996 (1^{ère} édition 1991), Sassen Saskia, *Guests and Aliens*, New York : The New Press, 1999.

⁹ Voir les travaux de Nina Glick-Schiller, Linda Basch et Cristina Blanc-Szanton et notamment « Towards a Definition of Transnationalism : Introductory Remarks and Research Questions », introduction programmatique à leur ouvrage *Towards a Transnational Perspective on Migration : Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, New York : New York Academy of Sciences, 1992, p. IX-XIV, ainsi que Portes Alejandro, « La mondialisation par le bas. L'émergence des communautés transnationales », *Actes de la recherche en sciences sociales* 129 (1999), p. 15-25 et Portes Alejandro, DeWind Josh (dir.), *Rethinking Migration : New Theoretical and Empirical perspectives*, New York : Berghahn Books, 2008.

¹⁰ La remise en question de la nation et de l'Etat par le transnationalisme est actuellement contestée, au profit d'une « transétatisation » permettant aux Etats de « saisir de plus en plus, et de mieux en mieux, leurs populations vivant en dehors des frontières étatiques », Dufoix Stéphane, et al. (dir.), *Loin des yeux près du cœur : les Etats et leurs expatriés*, Paris : Presses de Sciences Po, 2010, p. 17. Voir également Waldinger Roger, « « Transnationalisme » des immigrants et présence du passé », *Revue européenne des migrations internationales* 22, 2 (2006), p. 23-41.

¹¹ Schnapper Dominique, *L'Europe des immigrés : essai sur les politiques d'immigration*, Paris : F. Bourin, 1992, Cornelius Wayne, Martin Philip, Hollifield James, *Controlling Immigration, a Global Perspective*, Stanford : Stanford University Press, 1995, Fitzgerald Keith, *The Face of the Nation : Immigration, the State, and the National Identity*, Stanford : Stanford University Press, 1996, Wihtol de Wenden Catherine, *L'immigration en Europe*, Paris : La Documentation Française, 1999, Sciortino Giuseppe, *L'ambizione della frontiera : le politiche di controllo migratorio in Europa*, Milano : FrancoAngeli, 2000.

¹² Vingtième siècle : « Étrangers, immigrés, Français », n° 7, juillet-septembre 1985, Noiriel Gérard, *Population, immigration et identité nationale en France au XIX^e et XX^e siècles*, Paris : Hachette, 1992, Lonni Ada, « Histoire des migrations et identité nationale en Italie », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 9, 1 (1993), p. 29-46, Kastoryano Riva, *La France, l'Allemagne et leurs immigrés : négocier l'identité*, Paris : A. Colin, 1996, Brubaker Rogers, *Citoyenneté et nationalité en France et en Allemagne*, Paris : Belin, 1997, Weil Patrick, *Qu'est-ce qu'un Français ? Histoire de la*

sur les phénomènes de catégorisation¹, d'intégration et d'exclusion². Enfin, le troisième axe est celui des études genre³, qui prolongent les travaux sur l'histoire des femmes⁴ en étudiant les transformations sur les rapports sociaux de genre qu'implique la migration⁵.

L'orientation actuelle de la recherche reprend globalement les deux problématiques pionnières et fondamentales des études migratoires, à savoir le déplacement et l'installation. En effet, les raisons de la migration et ses processus, d'une part, ainsi que la réception de l'immigration, d'autre part, constituent le cœur des travaux contemporains. Enfin, une attention accrue est portée aux rapports sociaux de classe, de genre ou ethniques. Deux questions traversent ces différentes approches. Premièrement, une question de définition se pose : qu'est-ce qu'un migrant ? Comment est-il défini ? Est-ce le franchissement d'une frontière nationale qui fait le migrant ou est-ce l'étrangeté inhérente à celui qui se déplace ? L'identité est donc au cœur de ces questionnements. Les travaux portant sur les questions de nationalité insistent sur son poids⁶, tandis que ceux principalement centrés sur le déplacement ou sur les activités des migrants tendent à souligner les points communs entre migrants nationaux et internationaux, dans la

nationalité française depuis la Révolution, Paris : Grasset, 2002, Green Nancy, Weil François (dir.), *Citoyenneté et émigration. Les politiques du départ*, Paris : EHESS, 2006, Noiriel Gérard, *A quoi sert l'« identité nationale » ?*, Marseille : Agone, 2007.

¹ Torpey John, *The Invention of the Passport : Surveillance, Citizenship and the State*, Cambridge : Cambridge University Press, 2000, Genèses : « Vos papiers ! », n° 54, mars 2004, p. 2-89, Spire Alexis, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris : Grasset, 2005.

² Sans entrer dans la vaste littérature sur le racisme, Dewitte Philippe (dir.), *Immigration et intégration, l'état des savoirs*, Paris : La Découverte, 1999, Noiriel Gérard, *Atlas de l'immigration en France : exclusion, intégration...*, Paris : Autrement, 2006, Noiriel Gérard, *Immigration, antisémitisme et racisme en France (XIXe-XXe siècle). Discours publics, humiliations privées*, Paris : Fayard, 2007, Arlettaz Silvia et Gérald, « L'Etat social national et le problème de l'intégration des étrangers 1890-1925 », *Etudes et Sources* 31 (2006), p. 191-217, *Le Mouvement social* : « Immigration, intégration et identité nationale. Europe XIXe-XXe siècles », n° 188, juillet-septembre 1999.

³ Ou « gender studies », une expression en usage en histoire depuis une dizaine d'années et qui a remplacé celle de « rapports sociaux de sexe ».

⁴ En particulier, Duby Georges, Perrot Michelle, *Histoire des femmes en Occident*, 5 volumes, Paris : Plon, 1991-1992, Sohn Anne-Marie, Thélamon Françoise (dir.), *L'histoire sans les femmes est-elle possible?*, Paris : Perrin, 1998.

⁵ Morokvasic Mirjana, « Birds of Passage are also Women », *International Migration Review* 18, 68 (1984), p. 886-907, Taravella Louis, *Les femmes migrantes : bibliographie analytique internationale (1965-1983)*, Paris : L'Harmattan, 1984, Verschuur Christine, Reysoo Fenneke (dir.), *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, L'Harmattan, 2005, Catarino Christine, Morokvasic Mirjana, « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 21, 1 (2005), p. 7-27, Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, REMI, *Emploi, Genre et Migration*, 15 (2), 1999, MAGE : Groupement de recherche, *Marché du travail et genre, Actes des journées d'étude*, 8 juin 2000, « Et pourtant elles bougent ! A propos des mobilités des femmes », Document de travail n°3, Cahier du CEDREF, *Femmes en migrations*, n° 8-9, 2000, Cahier du CEDREF, *Genre, travail et Migrations en Europe*, 2003. Pour une approche genrée du travail industriel, Downs Laura Lee, *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre (1914-1939)*, Paris : Albin Michel, 2002 (1^{ère} édition 1995), Schweitzer Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris : Editions Odile Jacob, 2002, ainsi que, pour la Suisse, Natchkova Nora, *Les femmes dans l'industrie suisse. Etude de la politique patronale face à la main-d'œuvre féminine (1939-1946)*, mémoire de licence, Lausanne, 2003, Christe Sabine, Natchkova Nora, Schick Manon, Schoeni Céline, *Au foyer de l'inégalité : la division sexuelle du travail en Suisse pendant la crise des années 30 et la Deuxième Guerre mondiale*, Lausanne : Editions Antipodes, 2005. Sur ces approches, il est impossible de dresser ici un tableau, même sommaire, de la bibliographie anglo-saxonne.

⁶ Voir les travaux de Gérard Noiriel, mais aussi Torpey John, *The Invention of the Passport : Surveillance, Citizenship and the State*, Cambridge : Cambridge University Press, 2000.

continuité des mobilités préindustrielles¹. Deuxièmement, il s'agit de réévaluer le poids des acteurs de la migration. Dans la continuité de la résurgence épistémologique de l'individu², le migrant est apparu comme un acteur à part entière du phénomène migratoire, alors que les contraintes économiques et politiques, et de manière générale « l'ancien primat donné aux séries et aux structures »³, ont perdu de leur poids. Cependant « il ne faut oublier ni la tendance longue du peuplement ni les vieilles forces économiques qui servent d'étincelles et continuent à former l'arrière-plan des départs »⁴ afin de tenir compte tant des structures que des choix individuels, dans le cadre de ce qui peut être appelé un « structuralisme post-structural »⁵. En procédant ainsi, il serait possible « de comprendre les actions et les représentations des sujets dans le contexte des structures et des contraintes qui les enserrent »⁶.

Le poids de la nationalité et le rapport entre structures et individu sont au centre des questionnements de cette recherche. Les approches théoriques retenues dans ce travail sont développées au quatrième point de l'introduction, puis reprises dans les parties où elles sont plus directement mises en œuvre.

1.2. Horlogerie et cartels

La présentation de l'historiographie de l'horlogerie sera beaucoup plus modeste que celle de l'état de la recherche en migrations. En effet, autant la seconde est extrêmement riche et variée, autant la première reste largement confidentielle et essentiellement cantonnée à l'histoire de la montre en tant qu'objet. Ce déséquilibre entre histoire des migrations et histoire de l'horlogerie se reflète également dans la partie consacrée au contexte, où l'immigration en Suisse est brièvement retracée, puisque largement connue, alors que l'histoire du cartel est étudiée en profondeur.

¹ Roche Daniel, *Humeurs vagabondes : de la circulation des hommes et de l'utilité des voyages*, Paris : Fayard, 2003, Moch Leslie Page, *Moving Europeans : Migration in Western Europe since 1650*, Bloomington Ind., Indianapolis : Indiana University Press, 2003.

² Ce débat, qui traverse les sciences sociales, ne peut être retracé ici. En histoire, la redécouverte du sujet constitue un nouveau paradigme, après un demi-siècle marqué par le rejet de « l'idole individuelle » par les fondateurs des Annales, puis par l'influence du marxisme et du structuralisme, Mazurel Hervé, « Acteur », in Offenstadt Nicolas (dir.), *Les mots de l'historien*, Toulouse : Presses universitaires du Mirail, 2009, p. 5-7. Sur ce moment de rupture, voir également la préface à l'édition 2010 de Dosse François, *L'histoire en miettes : des Annales à la « nouvelle histoire »*, Paris : La Découverte, 2010, p. I-XII.

³ Bourdieu Pierre, Chartier Roger, *Le sociologue et l'historien*, Marseille : Agone, 2010, p. 13.

⁴ Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 122.

⁵ Green Nancy, « The Comparative Method and Poststructural Structuralism : New Perspectives for Migration Studies », in Lucassen Jan, Lucassen Leo (dir.), *Migration, Migration History, History : Old Paradigms and New Perspectives*, Berne : Peter Lang, 1997, p. 71.

⁶ Green Nancy, « Classe et ethnicité, des catégories caduques de l'histoire sociale ? », in Lepetit Bernard (dir.), *Les formes de l'expérience. Une autre histoire sociale*, Paris : Albin Michel, 1995, p. 166.

L'histoire de l'horlogerie a tout d'abord été abordée sous l'angle de l'histoire des entreprises, en particulier par François Jequier¹, pionnier en Suisse non seulement pour ce sujet de recherche, mais pour l'histoire d'entreprise de manière générale. Parfois dans un but promotionnel, diverses monographies ont été écrites depuis lors, tels les ouvrages d'Estelle Fallet sur Tissot², de Jacqueline Henry Bédât sur Longines³, de Marco Richon et d'Anton Kreuzer sur Omega⁴. Dès 1980, la question de l'évolution technique et des implications culturelles et sociales a retenu l'attention de David Landes⁵. Hélène Pasquier relève que l'histoire des nouveautés techniques dans l'horlogerie a privilégié deux orientations : la première se passionne pour les grands horlogers et leurs inventions, tandis que la seconde – dans laquelle se situent les travaux commandés par les entreprises horlogères – « s'intéresse aux montres en tant qu'objet d'étude et de curiosité (mécanique à quartz, à complications, etc.) »⁶.

Charles-André Junod⁷, François Schaller⁸, Georges Piotet⁹ et Marc Perrenoud¹⁰, se sont quant à eux intéressés à l'horlogerie en tant que branche industrielle et à son évolution, tandis que Laurence Marti s'est principalement penchée sur les caractéristiques sociales et culturelles qui configurent la région horlogère suisse¹¹. Publié à l'occasion du sept-centième anniversaire de la Confédération, l'ouvrage collectif *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991* offre une vue d'ensemble des travaux antérieurs à 1991¹².

¹ Jequier François, *Une entreprise horlogère du Val-de-Travers : Fleurier Watch Co SA : de l'atelier familial du XIXe aux concentrations du XXe siècle*, Neuchâtel : Société d'histoire et d'archéologie, 1972. Voir également, Jequier François, « Le patronat horloger suisse face aux nouvelles technologies (XIXe-XXe siècles) », in Levy-Leboyer Maurice (dir.), *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris : Les éditions ouvrières, 1979, p. 209-234 et Jequier François, *De la forge à la manufacture horlogère (18^{ème}-20^{ème} siècles) : cinq générations d'entrepreneurs de la Vallée de Joux au cœur d'une mutation industrielle*, Lausanne : Bibliothèque historique vaudoise, 1983. Pour une approche du même type en France, Lamard Pierre, *Histoire d'un capital familial au XIXe siècle : le capital Japy (1777-1910)*, Belfort : Société belfortaine d'émulation, 1984.

² Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003.

³ Henry Bédât Jacqueline, *Une région, une passion : l'horlogerie. Une entreprise : Longines*, Saint-Imier : Compagnie des Montres Longines SA, 1992.

⁴ Richon Marco, « Omega d'hier à aujourd'hui », *Chronométraphilia* 29 (1990), p. 1-68, Richon Marco, *Histoire d'une grande marque / Omega*, Bienne : Omega, 1993, Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, Kreuzer Anton, *Omega-Uhren : Kaleidoskop einer bekannten Schweizer Marke*, Klagenfurt : Carinthia, 1990.

⁵ Landes David, *L'heure qu'il est : les horloges, la mesure du temps et la formation du monde moderne*, Paris : Gallimard, 1987 et « Histoire des montres suisses », *L'histoire* 23 (1980), p. 26-34.

⁶ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 19.

⁷ Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962.

⁸ Schaller François, *Evolution économique et structures horlogères : essai d'une théorie des structures de l'industrie horlogère suisse*, Bienne : Service d'information de la Fédération horlogère suisse, 1964.

⁹ Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988.

¹⁰ Perrenoud Marc, « Contrastes et paradoxes de la crise dans l'horlogerie », *Traverse* (1997/1), p. 108-116.

¹¹ Marti Laurence, *La grande famille : pratiques, représentations et identité horlogères dans le Jura suisse*, thèse de doctorat (Lyon), 1996, Marti Laurence, *L'invention de l'horloger : de l'histoire au mythe de Daniel JeanRichard*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'histoire de la Suisse romande, 2003, ainsi que Marti Laurence, *Une région au rythme du temps : histoire socio-économique du Vallon de Saint-Imier et ses environs, 1700-2007*, Saint-Imier : Ed. des Longines, 2007.

¹² Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991.

L'historiographie récente de l'horlogerie suisse est marquée par les travaux de l'Institut d'histoire de l'Université de Neuchâtel, dont l'intérêt pour cette industrie reflète son importance pour la région. Les projets de recherche conduits par Laurent Tissot se sont ainsi penchés sur la question de l'innovation – « La R&D dans les entreprises jurassiennes. Etude comparée des industries horlogères et mécaniques (1880-1970) » – et sur le cartel horloger – « L'horlogerie dirigée. Constitution, pratiques et impacts d'un cartel (1924-1971) ». Elles sont à l'origine de deux importantes contributions à l'histoire de la Recherche et Développement, publiées par Hélène Pasquier¹ et Alain Cortat², et de la thèse en cours de Johann Boillat sur la naissance du cartel horloger³. Différents mémoires de licence, ou publications issues de ces travaux, contribuent en outre au développement de l'histoire de l'horlogerie⁴. A signaler également à Neuchâtel, les enquêtes de l'Institut de recherches économiques⁵, menées principalement par Olivier Crevoisier et Denis Maillat⁶.

Une première synthèse de l'histoire de l'horlogerie suisse a été publiée récemment⁷, signe d'une certaine maturité de la recherche. Elle retrace brièvement les principales étapes de l'évolution de la branche et insiste sur sa structure comme élément explicatif de ses difficultés, en particulier durant la « crise horlogère » du milieu des années 1970. Elle s'oppose ainsi à l'argument du retard technologique en matière de développement de la montre à quartz.

Les problématiques liées à la main-d'œuvre ont cependant été largement ignorées par l'historiographie de l'horlogerie⁸, ainsi que par celle des cartels, à laquelle ce travail souhaite

¹ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008.

² Cortat Alain, *Un cartel parfait. Réseaux, R&D et profits dans l'industrie suisses des câbles*, Neuchâtel : Alphil, 2009.

³ Boillat Johann, *Contrôler le temps ! Histoire du cartel horloger suisse (1921-1941)*, thèse de doctorat en cours, Neuchâtel.

⁴ Linder Patrick, *De l'atelier à l'usine : l'horlogerie à Saint-Imier (1865-1918). Histoire d'un district industriel. Organisation et technologie : un système en mutation*, Neuchâtel : Alphil, 2008, Aguiillaume Cécile, « Les horlogers suisses face à la mondialisation (1968-1983) », Cahiers de RECITS 3 (2004), p. 57-76, Paratte Véronique, *Marketing et publicité dans l'horlogerie : le cas Longines (1900-1970)*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2003, Vivas Sébastien, *L'ancre et la plume : le « Journal suisse d'horlogerie », 1876-2001 : acteur et miroir de la culture horlogère*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2001, Perret Thomas, *Industrie, Etat et recherche appliquée en Suisse. L'exemple du Laboratoire de Recherches Horlogères (LRH), 1921-1939*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2000, Knobel Wenger Joëlle, « Les questions sociales dans le cadre de la Société Louis Brandt & Frère, une manufacture d'horlogerie biennoise (1895-1935) », Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier 15 (1999), p. 75-94.

⁵ Institut de recherches économiques et régionales (IRER) jusqu'en 1985.

⁶ Crevoisier Olivier, *La transformation de l'industrie horlogère dans l'Arc jurassien suisse de 1960 à 1990*, Neuchâtel : IRER, 1990, Maillat Denis (dir.), *L'emploi dans la région horlogère*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, Groupe d'études économiques, 1978.

⁷ Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009.

⁸ Dans une perspective de genre, Burki Aline, Ebel Leana, « A l'heure des petites mains ». *L'embauche d'ouvrières italiennes : enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel : Alphil, 2008.

contribuer, en particulier sur la question du démantèlement¹. L'historiographie des cartels suisses s'intéresse avant tout aux effets des ententes en termes d'innovation et demeure largement lacunaire².

¹ Sur la décartellisation en Suisse, Mach André, *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Zurich : Rüegger, 2006.

² Cortat Alain, *Un cartel parfait. Réseaux, R&D et profits dans l'industrie suisse des câbles*, Neuchâtel : Alphil, 2009, où l'on trouvera un panorama complet de la recherche sur les cartels, en particulier suisses, aux pages 21-23.

2. Des perspectives multiples

L'ambition de cette étude est de contribuer aux débats centraux de l'histoire des migrations à travers une démarche variant les perspectives. Il s'agit par conséquent d'une approche transversale, multipliant les focales adoptées, et donc les outils conceptuels et méthodologiques employés¹, pour décrire le fonctionnement de l'immigration dans une industrie². Les différents paramètres intervenant dans le processus sont pris en compte, depuis les politiques migratoires étatiques et sectorielles, qui décident de la régulation générale, jusqu'aux parcours des migrants³, en passant par les pratiques des entreprises.

Cette approche « multi-perspectives » présente la position de chaque intervenant face au donné économique, en période de haute conjoncture ou de crise. Des questions récurrentes surgissent ainsi tout au long du travail : envisagé d'après les entrepreneurs ou d'après les salariés le recrutement apparaît tout à fait différemment. Dans le premier cas, l'engagement semble dépendre uniquement des besoins de l'entreprise, alors que dans le second la mobilité, les filières et les stratégies des migrants apparaissent comme essentielles pour comprendre l'évolution du phénomène. Outre le recrutement, le questionnement porte notamment sur l'installation des migrants, par exemple à travers le logement, un objet d'étude abordé de différentes manières selon les angles d'approche. Enfin, une attention particulière est portée à la vie dans les ateliers, à travers la question de la mobilité verticale et horizontale, ainsi qu'aux conditions de travail.

La multiplicité des perspectives permet également de dépasser le discours politique sur la place et l'impact de l'immigration dans l'économie suisse. Ce point est abordé du point de vue de l'Etat et de ses partenaires sociaux. Mais l'analyse principale est ici celle d'une entreprise, analyse qui est menée en suivant au plus près les changements technologiques vécus par l'horlogerie suisse durant la période étudiée, afin d'évaluer la place qu'occupent les migrants dans les processus de rationalisation et d'automatisation de la production. Outre les effets sur les modes de production, ceux sur les coûts sont abordés à travers l'étude des salaires.

Du rôle de l'immigration dans l'économie suisse découle également l'une des principales interrogations de ce travail, celle du rapport entre migrations nationales et internationales. Quel est le poids de la nationalité dans la migration ? Telle est la question qui se pose lorsque la

¹ Kaeser Marc-Antoine, *L'univers du préhistorien : science, foi et politique dans l'œuvre et la vie d'Edouard Desor (1811-1882)*, Paris : L'Harmattan, 2004, p. 14.

² En ce sens, elle doit beaucoup aux travaux de Nancy Green sur la confection (Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{me} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998) et de Gérard Noriel sur la sidérurgie (Noiriel Gérard, *Longwy. Immigrés et prolétaires*, Paris : PUF, 1984).

³ Migrants qui cependant se trouvent en retrait en raison du manque de sources.

migration est abordée sur le plan politique et sur celui du travail. En effet, les migrations internes répondent aux mêmes logiques – besoin en main-d'œuvre, limitation des coûts de production grâce à des pressions sur les salaires, disciplinarisation du travail par la mise en concurrence des migrants avec les salariés locaux – que les migrations internationales. Sont-elles absolument identiques pour autant ? A nouveau, une vision nuancée de l'immigration émerge, dans laquelle les logiques des uns ne sont pas toujours celles des autres et où un facteur déterminant dans un cas peut perdre de son importance dans l'autre.

Si l'étude du fonctionnement de l'immigration dans le cadre d'une branche industrielle l'oriente vers le domaine économique, cette recherche s'inscrit toutefois dans les débats de fond de l'histoire des migrations. En témoignent les questions de recherche qui concernent, d'une part, la relation entre migrations nationales et internationales et, d'autre part, la liberté relative des migrants et des entreprises face aux contraintes que constituent les politiques publiques et industrielles. Ce travail constitue en outre une réflexion sur les paramètres économique et sécuritaire, entre lesquels balancent les politiques migratoires. L'immigration dans l'horlogerie suisse met en effet en scène la négociation fondamentale entre ces deux pôles. Cette tension se manifeste non seulement dans les négociations entre patronat, syndicats et Etat, mais également au sein même du cartel horloger. La peur des transferts technologiques ou celle de la déqualification implique en effet la limitation de l'immigration. Sa libéralisation à la fin des années 1950 témoigne néanmoins de la prédominance de l'intérêt économique qui peut être constatée de manière générale pour le cas suisse¹.

Les acteurs considérés sont donc de différents types². Il s'agit en premier lieu d'acteurs collectifs : l'Etat, les organisations patronales et ouvrières, ainsi que les entreprises. Mais également d'acteurs individuels : les migrants. Par conséquent, l'objectif est de mettre l'accent sur la relative autonomie de chaque partie intervenant dans le processus migratoire, afin de ne pas opposer simplement structures et acteurs individuels et de manière à ne pas cantonner une partie des paramètres dans un simple rôle de contextualisation. Sujets actifs des migrations, les acteurs n'interviennent jamais uniquement en tant que donné structurel ; ils agissent selon des intérêts mouvants qui impliquent des configurations qui le sont également.

¹ Pigué Etienne, « Economy versus the People ? Swiss Immigration Policy between Economic Demand, Xenophobia, and International Constraint », in Giugni Marco, Passy Florence (dir.), *Dialogues on Migration Policy*, Lanham : Lexington Books, 2006, p. 67-89.

² Le terme d'acteur est employé dans le sens de « celui qui agit » et ne fait référence ni à la sociologie interactionniste, ni à la théorie de l'acteur-réseau et n'est pas non plus synonyme d'individu.

Ces sujets actifs déterminent la structure d'un travail organisé de manière à saisir leur rôle respectif. La première partie familiarise le lecteur avec le cartel horloger¹, tandis que la suivante présente les rapports entre l'Etat, le patronat et les représentants ouvriers. Ces deux premières parties nous permettent donc de nous pencher sur ce qui est à la fois une réalité historique et un niveau d'analyse pour l'historien, à savoir le cadre dans lequel s'élaborent les normes qui seront ensuite appliquées à la branche horlogère. Faute de mieux, ces acteurs ont été regroupés sous le terme de « régulateurs », terme qui insiste sur la fonction exercée au sein d'un espace de négociation permettant de réguler les rapports sociaux.

L'évolution de la politique économique fédérale, qui s'explique notamment par les pressions internationales, entraîne un bouleversement de l'organisation de la branche puisqu'elle favorise l'abandon du cartel. Les pouvoirs publics jouent donc un rôle véritablement actif dans les structures horlogères et par là dans le recrutement de travailleurs étrangers. En outre, les considérations politiques qui déterminent la position fédérale en matière d'immigration ont un impact direct sur le recrutement dans l'horlogerie, puisqu'elles fournissent le cadre légal auquel doivent se plier les organisations professionnelles et les entreprises. Les positions du patronat et des représentants ouvriers évoluent également durant la période étudiée et amènent les camps à revoir leurs positions, ainsi qu'à renégocier les termes de la paix sociale. Si dans un premier temps les associations patronales s'entendent avec le monde ouvrier afin de réduire au minimum l'immigration, l'évolution du contexte économique, et notamment l'émergence d'une concurrence crédible, amènent à l'abandon de ces mesures. Ce changement ne peut se comprendre toutefois sans tenir compte des bouleversements dans lesquels s'inscrit la libéralisation de l'immigration. Cette dernière est en effet le fruit d'une transformation beaucoup plus profonde qui, sous l'impulsion des producteurs de la montre terminée et au détriment de leurs fournisseurs, débouche sur le démantèlement du cartel horloger. L'évolution des politiques sectorielles d'immigration est donc avant tout le résultat des mutations au sein même de la branche et ne peut se comprendre sans elles.

Dans la troisième partie, l'analyse est focalisée sur les entreprises. Celles-ci conservent, malgré le poids des politiques migratoires déterminées au niveau de l'Etat et des organisations professionnelles, une importante marge de manœuvre qui apparaît à travers l'étude de leurs pratiques de recrutement. Le cas de l'horlogerie met ainsi en évidence l'importance de la prise en compte des entreprises pour mieux cerner l'immigration économique en Suisse. Loin de subir passivement les décisions prises au niveau de l'Etat, les entreprises agissent selon leurs propres intérêts en mettant en place des stratégies et des structures de recrutement, voire en s'associant

¹ Une connaissance approfondie de la branche étudiée est indispensable, en particulier pour l'horlogerie helvétique dont le fonctionnement s'appuie sur une organisation cartellaire particulièrement aboutie. Le manque de littérature secondaire sur la gestion de la main-d'œuvre par l'horlogerie a donc nécessité un important travail de recherche sur ce point.

entre elles, en particulier sur le plan local, pour tirer profit des possibilités d'engagement de migrants. C'est sur ces derniers que porte la quatrième partie. Face au cadre légal général, aux mesures prises au niveau de la branche et aux stratégies entrepreneuriales, les travailleurs en provenance de l'étranger, de la zone frontalière ou d'autres cantons suisses cherchent à minimiser les risques inhérents à la migration, notamment par l'organisation de filières, généralement sur une base locale. Dans le bassin d'emploi, les migrants sont également en mesure d'améliorer leur situation en changeant d'employeur ou en effectuant des périodes plus ou moins longues de retour au pays.

Chaque composante de l'immigration économique est donc considérée non pas comme un donné, monolithique et figé, mais comme un sujet agissant selon ses propres intérêts et dont la forme et les positions sont susceptibles de se modifier au cours du temps. Cette perspective entraîne à son tour la prise en compte de chronologies différentes, qui témoignent de la liberté dont jouissent les organisations professionnelles, les entreprises et les migrants comme du poids des contraintes qui pèsent sur eux.

3. De l'intérêt de l'horlogerie pour l'étude des migrations

L'immigration constitue l'un des facteurs centraux du développement économique de la Suisse, en particulier durant les deux décennies qui précèdent la Première Guerre mondiale et durant les « Trente Glorieuses ». Son poids dans l'évolution économique a également fait l'objet de critiques dès les années 1960, lorsque le recrutement de travailleurs étrangers est considéré comme une voie de facilité empruntée par les entreprises pour éviter de moderniser leur appareil de production. Ce développement plus extensif que qualitatif de l'économie suisse est ainsi condamné, notamment par les pouvoirs publics¹. Pourtant, malgré son importance et malgré les débats qu'elle a suscités, l'immigration n'a été que peu étudiée sur le plan économique par l'historiographie suisse.

De façon plus générale, si l'immigration en Suisse est largement connue, nous ne savons que peu de choses de son déroulement concret : quels acteurs y participent, selon quels intérêts et en poursuivant quelles stratégies ? Ou encore, comment les migrations internationales s'articulent-elles avec celles en provenance d'autres régions du pays ou de ses frontières ?

Le cas de l'horlogerie suisse donne à la fois l'opportunité d'examiner ces questions et est représentatif d'un contexte global. D'une part, l'horlogerie, organisée en un cartel protégé par l'intervention de l'Etat de 1934 à 1971, reproduit des modalités qui ont fortement marqué le paysage industriel suisse depuis l'entre-deux-guerres et sont caractéristiques de la structure économique du pays. D'autre part, l'horlogerie rencontre les mêmes difficultés de pénurie de main-d'œuvre que l'économie suisse dans son ensemble et que l'industrie en particulier. Considérablement touchée par l'immigration, celle-ci présente une croissance qui bénéficie du recrutement massif d'étrangers se substituant en partie aux travailleurs nationaux. Cependant l'horlogerie, au contraire des autres branches, tentera jusqu'au début des années 1960 de freiner l'engagement des étrangers. Cette particularité, intéressante en soi, permet surtout d'étudier les motifs qui inciteront finalement l'horlogerie à libéraliser l'emploi d'étrangers, ces motifs illustrant de manière significative les causes et les mécanismes du recours aux étrangers dans l'économie suisse en général. Il faut enfin souligner le statut de fleuron de l'industrie suisse que possède l'horlogerie et son rôle d'ambassadrice de l'excellence technique helvétique, situation prestigieuse qui rend la problématique de la fuite technologique ou celle de la déqualification des métiers d'autant plus sensibles.

¹ Voir par exemple, Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère, *Le problème de la main-d'œuvre étrangère : Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère*, Berne : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, 1964.

4. De l'usage des concepts théoriques

La démarche socio-historique a été mobilisée dans la tentative de mettre en évidence les fractures qui traversent le cartel horloger. Elle guide par conséquent les analyses du cartel et de sa gestion de la main-d'œuvre étrangère présentées dans les deux premières parties. Si la socio-histoire ne constitue pas un cadre théorique prêt à l'emploi, elle fournit en revanche une posture utile pour dépasser une vision monolithique et figée du cartel et en souligner l'hétérogénéité, l'instabilité et la variété des chronologies. Ce courant, qui émerge dans les années 1990, vise à retrouver derrière les institutions les individus qui les composent et les liens qu'ils tissent entre eux, ainsi qu'à mettre en évidence l'historicité de ces constructions sociales ou la manière dont le passé pèse sur elles¹. A l'intersection de l'histoire et de la sociologie, il conjugue les apports des deux disciplines, afin de dépasser les écueils de l'interdisciplinarité. Face aux discours patronaux et ouvriers retracés dans ce travail, la socio-histoire, dans la ligne constructiviste dont elle est aussi l'héritière, appelle à se pencher sur les enjeux et sur la constitution des différentes prises de position, au-delà de la réification des entités collectives qui efface les individus qui les composent et les orientent. Elle postule également le caractère conflictuel des relations sociales. Dans le cas du cartel horloger, cela se traduit par l'affrontement de positions parfois diamétralement opposées au sein du patronat, par exemple entre différents types de producteurs. Cette approche permet donc de présenter les facteurs contraignants émanant des institutions dans leur complexité et non comme de simples éléments structurels du marché de l'emploi immigré.

Issue comme la socio-histoire du rejet du structuralisme, la micro-histoire a, peut-être plus que tout autre courant historiographique, contribué à la résurgence de l'individu. Suggérant aux historiens « de faire varier de façon systématique et contrôlée la focale de leur objectif »², les tenants de la micro-histoire ont inspiré l'approche adoptée dans ce travail, ainsi que sa construction sur différentes échelles d'analyse (des acteurs collectifs aux acteurs individuels) et sur la variation des perspectives adoptées. Sans s'inscrire à strictement parler dans ce courant, cette recherche recueille donc la suggestion adressée par Jacques Revel à tous les « membres de la tribu » historienne de rechercher les « échelles variables d'observation les plus adéquates »³.

Une approche comparatiste a été fondamentale dans les deux dernières parties. L'analyse des flux migratoires a en effet été construite sur une comparaison entre catégories de main-d'œuvre

¹ Noiriel Gérard, *Introduction à la socio-histoire*, Paris : La Découverte, 2006. Voir également Noiriel Gérard, *Etat, nation et immigration : vers une histoire du pouvoir*, Paris : Belin, 2001, p. 10-12.

² Revel Jacques, « L'histoire au ras du sol », in Levi Giovanni, *Le pouvoir au village : histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVII^e siècle*, Paris : Gallimard, 1989, p. XV.

³ Revel Jacques, « L'histoire au ras du sol », in Levi Giovanni, *Le pouvoir au village : histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVII^e siècle*, Paris : Gallimard, 1989, p. XXXIII.

immigrée, tout d'abord sur le plan de l'origine, entre travailleurs nationaux, étrangers et frontaliers, mais aussi sur celui du sexe et des qualifications. L'étude dans le cadre d'une industrie se prête à cette démarche en fournissant un contexte précis dans lequel mener une comparaison fine. En cela, ce travail s'inspire largement de celui que Nancy Green a réalisé sur la confection¹. Ce dernier comparait cependant également deux lieux d'arrivée, alors que les lignes qui suivent se limitent à un seul contexte géographique, mis en relation avec les lieux de départ. Dans son plaidoyer pour une méthode comparatiste dans l'étude des migrations, Nancy Green distingue trois types de comparatisme : linéaire, convergent et divergent. Le premier consiste à comparer le migrant du point de départ à celui d'arrivée, ce qui implique en conséquence d'opposer les deux points. Le deuxième constitue le modèle le plus fréquent. Il s'agit par exemple de confronter la mobilité sociale de différentes populations étrangères dans un même contexte : « l'invariante est le lieu. Les variantes sont les groupes et les hommes »². On présume une différence qui vient d'ailleurs : l'origine constitue l'explication. Pour ce qui est du dernier type, « si les études convergentes s'appuient, la plupart du temps, sur la différenciation des origines nationales comme facteurs explicatifs, les études construites sur le modèle divergent situent l'explication plutôt dans le pays d'arrivée »³. Il s'agit dès lors de comparer la même population dans deux lieux d'arrivée différents. La démarche adoptée ici peut, selon cette typologie, être définie comme convergente. Son intérêt est de mettre en évidence les dissemblances et les similitudes entre catégories de travailleurs, que ce soit sur la base de l'origine, du sexe ou des qualifications, et de chercher à articuler entre eux ces critères, de manière à apporter des éléments de réponse au sujet de leur poids relatif, ainsi qu'à éviter que la comparaison ne devienne une fin en soi.

Quoiqu'ancienne, en partie dépassée et souvent remise en question, la théorie de la segmentation du marché du travail a eu une influence déterminante sur ce travail. Deux ouvrages de Michael Piore ont été à cet égard d'importantes sources d'inspiration. Le premier, écrit en collaboration avec Suzanne Berger, pointe l'importance de l'activité politique sur la structure du marché du travail⁴. Dans le cas de l'horlogerie, le rôle syndical dans la constitution d'un segment inférieur, largement attribué à la main-d'œuvre féminine et immigrée, est capital et correspond aux mécanismes décrits par Piore et Berger. Le deuxième a fait date dans les recherches en migration⁵. La place centrale qu'il donnait aux contraintes économiques, principalement au *pull*, a contribué à le discréditer face à l'émergence de recherches axées sur la liberté d'action des migrants, tandis

¹ Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{ème} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998.

² Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 29. Voir en outre, « L'histoire comparative et le champ des études migratoires », *Annales ESC* 6 (1990), p. 1335-1350 et « The Comparative Method and Poststructural Structuralism : New Perspectives for Migration Studies », in Lucassen Jan, Lucassen Leo (dir.), *Migration, Migration History, History : Old Paradigms and New Perspectives*, Berne : Peter Lang, 1997, p. 57-72.

³ Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002, p. 31.

⁴ Berger Suzanne, Piore Michael, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1980.

⁵ Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979.

que la relative absence de la composante féminine dans son tableau des migrations a fait dire à Mirjana Morokvasic que les oiseaux de passage étaient aussi des femmes¹. Cela dit, le dualisme décrit par Piore, et employé entre autres par Saskia Sassen, reste d'actualité. En effet, les crises consécutives aux chocs pétroliers et la flexibilisation du travail n'ont fait qu'augmenter l'insécurité de l'emploi, favorisant ainsi la naissance de segments inférieurs caractérisés par la sous-traitance et le travail temporaire, voire non déclaré à travers le recours aux migrants clandestins. Le dualisme donne également une intelligibilité au cloisonnement du travail constaté au niveau de l'horlogerie. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'entreprises évoluant dans le segment secondaire car basées sur une économie « traditionnelle » ou en raison d'un marché fortement concurrentiel², mais d'entreprises qui gèrent l'incertitude économique à travers l'emploi domiciliaire et étranger. Le travail est par conséquent segmenté au sein même de l'entreprise.

Dans le système décrit par Piore, les hiérarchies de salaires étant liées aux hiérarchies de prestige, les employeurs ne peuvent attirer des travailleurs dans les emplois du bas de l'échelle en augmentant les salaires, car cela entraînerait automatiquement une augmentation des salaires aux degrés supérieurs. Les migrants acceptant, du moins dans un premier temps, des salaires et des situations de prestige inférieurs, ils deviennent indispensables pour éviter une inflation structurelle des salaires³. Cette limitation du coût du travail par le recours à l'immigration est appliquée dans l'horlogerie dans le but de rester compétitive face à une concurrence étrangère de plus en plus menaçante dès les années 1950. Piore a en outre souligné l'importance du travail des jeunes. Le renouvellement de la main-d'œuvre horlogère par l'immigration est aussi un rajeunissement qui permet aux entreprises d'augmenter les cadences et de faire accepter des transformations rejetées par des travailleurs plus « conservateurs ». La segmentation du marché du travail a été un concept central dans ce travail, mais les résultats de la dernière partie, qui insiste sur l'autonomie des migrants, vont toutefois dans le sens d'une relativisation du poids du *pull* dans la constitution des flux migratoires.

La question de l'impact de l'immigration sur les modes de production est également soulevée par Piore. Si l'on suit le raisonnement selon lequel l'immigration est la solution la plus économique par rapport aux investissements, tous les employeurs devraient y recourir sans freins. Ce qui ne se réalise pas dans les faits, l'immigration se limitant à une partie de l'emploi⁴. C'est pourquoi l'immigration s'expliquerait par le besoin d'éviter l'inflation structurelle des salaires, en

¹ Morokvasic Mirjana, « Birds of Passage are also Women », *International Migration Review* 18, 68 (1984), p. 886-907.

² Bruno Anne-Sophie, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris : EHESS, 2010, p. 50.

³ Massey Douglas, Arango Joaquín, et al., « Theories of international migration : a review and appraisal », *Population and Development Review* 19, 3 (septembre 1993), p. 440-444.

⁴ Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979, p. 30.

remplissant les postes les plus bas de la hiérarchie sociale – désertés par les travailleurs locaux happés par les nouvelles possibilités d'emploi – qui s'inscrivent dans un segment destiné à absorber les fluctuations conjoncturelles. Piore ne considère donc pas le retard dans la modernisation de la production comme un effet de l'immigration. La corrélation entre accès à la main-d'œuvre étrangère et retard technologique est pourtant admise, notamment par les autorités suisses dans le sillage des conclusions de la commission d'experts mandatée au début des années 1960 pour évaluer les conséquences de l'immigration¹. Ainsi le recours à l'immigration aurait retardé, durant les décennies de forte croissance, la nécessaire rationalisation de l'appareil de production. Cependant cette affirmation est remise en cause par une étude de l'Université de Genève qui conclut au contraire à la complémentarité entre main-d'œuvre étrangère et capital, alors que « dans d'autres pays, elle apparaît comme un substitut »². Plutôt que de représenter un handicap pour la modernisation de l'économie suisse, l'immigration aurait donc offert la possibilité d'atteindre un « optimum de population »³.

Böhning et Maillat mettent également en évidence l'apport de l'immigration en termes de ressources humaines, qui permettent « de répondre sans à-coups aux sollicitations de la demande »⁴. Etudiant les migrations transcontinentales vers les Etats-Unis, Julius Isaac arrive aux mêmes conclusions et montre comment la migration de travailleurs qualifiés et non qualifiés permet de modifier le niveau technologique⁵. Alors que l'apport des premiers est évident, celui des seconds s'explique par le développement de nouvelles inventions que leur présence encourage. La disponibilité en main-d'œuvre non qualifiée donne en effet la possibilité d'économiser le travail qualifié, à condition de réduire le niveau de qualification et d'expérience requis. Brinley Thomas – selon lequel les flux migratoires à destination du Nouveau Monde s'inscrivent dans une « économie atlantique intégrée »⁶ – développe la thèse de Julius Isaac en démontrant que la migration aux Etats-Unis autorise l'emploi plus intensif du capital et l'automatisation des méthodes de la production industrielle⁷. L'immigration peut donc avoir un effet positif puisque l'offre de travail supplémentaire permet de contenir l'augmentation des salaires, entraînant une accumulation du capital qui favorisera la croissance.

¹ Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère, *Le problème de la main-d'œuvre étrangère : Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère*, Berne : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, 1964.

² Bürgenmeier Beat (dir.), *Main-d'œuvre étrangère : une analyse de l'économie suisse*, Paris : Economica, 1992, p. 11.

³ Schaller François, « L'afflux de main-d'œuvre étrangère. Recherche sur la nature du phénomène », in Collectif, *Les étrangers en Suisse. Recueil de travaux*, Lausanne : Faculté de droit, 1982, p. 9-27.

⁴ Maillat Denis, Böhning Wolf-Rüdiger, *Les effets de l'emploi des travailleurs étrangers*, Paris : OCDE, 1974, p. 39.

⁵ Isaac Julius, *Economics of Migration*, Londres : Kegan Paul, Trench, Trubner, & Co, 1947, cité in Holmes Madelyn, *Forgotten Migrants. Foreign Workers in Switzerland before World War I*, Londres et Toronto : Associated Univ. Presses, 1988, p. 27.

⁶ Tapinos Georges, *L'économie des migrations internationales*, Paris : A. Colin, 1974, p. 12.

⁷ Thomas Brinley, « The Positive Contribution by Immigrants », in Scheiber Harry (dir.), *U.S. Economic History, Selected Readings*, New York : Knopf, 1964, cité in Holmes Madelyn, *Forgotten Migrants. Foreign Workers in Switzerland before World War I*, Londres et Toronto : Associated Univ. Presses, 1988, p. 27.

A ce courant d'économistes, qui font référence à Lewis¹, s'oppose un courant plus pessimiste selon lequel l'offre de main-d'œuvre à bon marché retarde la rationalisation et a donc des conséquences néfastes en termes de productivité². Straubhaar et Fischer affirment que l'expérience helvétique confirme la thèse pessimiste, puisque les secteurs se distinguant par un pourcentage élevé de travail étranger à bon marché sont systématiquement marqués par une faible productivité³. Grâce à une approche micro-économique basée sur l'étude de l'évolution technologique, ce travail se propose d'apporter un éclairage plus nuancé aux analyses macro-économiques citées par ces auteurs.

Les recherches sur les districts industriels ont également nourri ce travail, en raison de la forme qu'a pris l'horlogerie suisse. En effet, l'ancrage territorial de cette branche permet de l'inscrire dans ce type de configuration, tant pour ses caractéristiques sur le plan de la recherche, de la production et de la commercialisation que de la gestion du marché du travail. Cette approche a surtout servi à conceptualiser le travail frontalier, grâce notamment aux travaux de l'Institut de recherches économiques de l'Université de Neuchâtel. Ces derniers ont insisté sur l'existence d'une seule région transfrontalière, définie par ses spécialisations technologiques et productives, destinée à terme à ne constituer plus qu'un seul bassin d'emploi.

Bien qu'occupant une place secondaire, d'autres approches ont également été employées dans ce travail. C'est le cas du transnationalisme pensé comme une réflexion, et non pas comme une réalité nouvelle, servant à concevoir les espaces de la migration. C'est ainsi que se comprennent les stratégies migratoires, faites d'allers-retours, exposées dans la quatrième partie. C'est également le cas de l'étude des réseaux – ici fondés principalement sur les solidarités familiales et villageoises –, à travers lesquels se structurent les flux⁴. C'est enfin le cas des travaux sur les rapports de genre au sein des migrations qui ont attiré mon attention sur cet important aspect. La question du sexe est donc interrogée dans ce travail qui ne s'inscrit pas pour autant dans le champ de recherche des *gender studies*.

¹ Lewis Arthur, « Economic Development with Unlimited Supplies of Labor », *The Manchester School of Economic and Social Studies* 22 (1954), p. 139-191.

² Sur ces deux courants, Straubhaar Thomas, Fischer Peter, « Economic and Social Aspects of Immigration into Switzerland », in Fassmann Heinz, Münz Rainer (dir.), *European Migration in the Late Twentieth Century : Historical Patterns, Actual Trends, and Social Implications*, Aldershot : E. Elgar, 1994, p. 136.

³ Straubhaar Thomas, Fischer Peter, « Economic and Social Aspects of Immigration into Switzerland », in Fassmann Heinz, Münz Rainer (dir.), *European Migration in the Late Twentieth Century : Historical Patterns, Actual Trends, and Social Implications*, Aldershot : E. Elgar, 1994, p. 137.

⁴ Sur l'importance de la famille dans l'organisation des migrations italiennes et dans leur capacité à agir également sur le pays d'origine, Ramella Franco, « Reti sociali, famiglie e strategie migratorie », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 143-160.

5. Le fond et la forme : méthode, structure et sources

La structure du travail découle en partie des sources employées, mais elle reflète avant tout l'approche adoptée et les objectifs visés. La forme dépend du fond : pour ouvrir la « boîte noire » de l'immigration il était nécessaire de focaliser sur chaque acteur, regroupé sous les termes de régulateurs, entreprises et migrants, ce qui semblait être le niveau d'information pertinent pour accéder non seulement aux discours mais également aux pratiques. Il s'agit d'un choix, mais également d'un biais puisque d'autres approches ont dû être évacuées. Une approche comparative entre branches ou entre contextes géographiques différents aurait par exemple constitué un niveau supérieur de généralisation, mais n'aurait pas permis le même degré de précision, principalement dans l'analyse de la place de la main-d'œuvre immigrée dans les entreprises et de son impact sur l'appareil de production.

Au préalable, et en raison du manque d'informations sur le sujet, une recherche sur le cartel horloger lui-même a été indispensable. C'est pourquoi les parties qui se concentrent sur l'immigration sont précédées d'un long développement de contexte sur le démantèlement du cartel, qui montre l'étroite relation entre gestion du travail et organisation de la branche. La partie II étudie quant à elle la place de l'immigration dans les rapports entre Etat, patronat et monde ouvrier. Si dans un premier temps l'immigration ne constitue qu'une part numériquement marginale de l'emploi horloger, elle représente néanmoins un enjeu de taille dans les changements qui se profilent pour une branche soumise à un contexte de concurrence toujours plus menaçant. L'horlogerie doit toutefois concilier le besoin d'adapter ses structures productives à l'équilibre social basé sur la « Paix du travail » de 1937. Cela explique les longues tractations de l'après-guerre qui ne débouchent qu'au début des années 1960 sur une libéralisation de l'emploi d'étrangers. Mais une partie du patronat horloger, marqué par la culture du secret à la base des accords cartellaires, est également réticente à l'idée d'ouvrir ses ateliers à une main-d'œuvre susceptible de favoriser de futurs transferts technologiques. L'évolution de la politique à l'égard des travailleurs étrangers sera donc le reflet de ces tensions internes, entre intérêts économiques, industriels et sociaux.

Dans la troisième partie, cette politique est étudiée à travers le cas d'une entreprise – Tissot, au Locle, dans le canton de Neuchâtel – dont les marges de manœuvre sont définies par les décisions du cartel et de l'Etat. L'approche par l'histoire d'entreprise permet non seulement de mettre en évidence les stratégies face aux limitations, mais surtout d'interroger la place de l'immigration dans l'évolution des modes de production et son impact sur la capacité de concurrence des entreprises. Enfin, elle souligne aussi les liens entre les différents types de migrations. Dans le cas de l'entreprise, la nationalité devient un critère secondaire, contrairement

à l'importance qu'elle acquière dans les débats au sein du cartel, ce qui explique la continuité entre migrations nationales, internationales et frontalières. Ces bassins de recrutement correspondent toutefois également à des logiques particulières dans le type de main-d'œuvre recherchée, sur le plan des qualifications, de l'expérience et des savoir-faire.

A travers les trajectoires individuelles ou de groupe, la dernière partie cherche à considérer la migration du point de vue des migrants eux-mêmes, ce qui donne à voir une réalité éloignée de celle qui émerge de l'étude du cartel et des entreprises. Les contraintes politiques et économiques demeurent présentes, mais l'action des migrants est fondamentale pour comprendre la structuration des flux migratoires. Les politiques des entreprises apparaissent ainsi fortement tributaires des choix des migrants qui sont loin d'être passivement pris dans les filets du recrutement. Les projets des migrants permettent également de s'intéresser aux situations de départ : à leurs freins, dans le cas des frontaliers que les industriels français cherchent à retenir, comme à leurs moteurs, dans l'exemple d'un village confronté à la misère de l'après-guerre.

Les régulateurs sont présentés en premier lieu, mais ils ne sont nullement considérés comme prépondérants dans les processus décrits. L'action de chacun des intervenants pèse sur celle des autres : les régulateurs créent le cadre dans lequel s'organise la migration, mais ils sont influencés à leur tour par les politiques entrepreneuriales, notamment en ce qui concerne la position des organisations patronales. De leur côté, les migrants participent à la structuration des flux selon leurs propres intérêts et dans la mesure de leurs ressources, avant tout sociales. Par conséquent, la variation des perspectives ne suppose aucune hiérarchie entre les acteurs, mais elle cherche au contraire à tenir compte de la complexité du phénomène. C'est pourquoi les institutions et les associations sont vues dans ce travail comme des acteurs à part entière dont les positions sont le fruit de conflits et de rapports de pouvoir internes.

L'approche « multi-perspectives » et la structure « par acteurs » qui en découle relègue au second plan la chronologie. C'est un défaut majeur de ce choix mais qui peut être considéré comme un mal nécessaire. En effet, une structure purement chronologique aurait rendu plus difficile une mise en évidence de la diversité des points de vue selon lesquelles peut être abordée l'immigration économique, le rôle des acteurs se diluant dans la platitude d'un long développement diachronique. En outre, la chronologie peut être diversement retracée selon la focale adoptée. Cela implique toutefois un effort de synthèse afin de proposer une nouvelle temporalité applicable au cas étudié et d'éviter une dilution de la chronologie, ainsi que des redondances entre les différentes parties du travail.

La mise en œuvre d'une approche variant les points d'observation a nécessité le croisement de différents types de sources. Les rapports entre Etat et partenaires sociaux ont été traités à l'aide des archives des seconds. En effet, une véritable bureaucratie horlogère, zone de rencontre entre

patrons, syndicalistes et représentants de l'Etat, induite par la création du cartel, a produit une documentation particulièrement riche et abondante. L'analyse des politiques d'entreprise a été quant à elle menée sur la base du dépouillement des archives de Tissot au Locle (procès-verbaux des organes de l'entreprise, correspondance, rapports et notes à usage interne, mais surtout archives du personnel), complété par des éléments de comparaison avec d'autres firmes. Il a ainsi été possible d'accéder au cœur des problématiques entrepreneuriales. Enfin, les trajectoires de migrants ont principalement été reconstituées à partir des archives collectées sur les lieux de départ et grâce à une série d'entretiens oraux. Deux cas d'étude ont été mis en évidence : celui des frontaliers francs-comtois et celui des immigrants en provenance de Roncola, un petit village des Préalpes bergamasques.

Les sources sont présentées en introduction des parties dans lesquelles elles sont principalement sollicitées. Celles de type statistique ont pour leur part été mobilisées tout au long des pages qui suivent ; elles sont donc décrites ici. Les séries les plus complètes concernant l'horlogerie sont fournies par les statistiques internes menées par la Convention patronale de l'industrie horlogère (CP). Elles mettent à disposition nombre d'informations sur la structure de l'emploi horloger, ainsi que sur les salaires et permettent également de tenir compte des différences régionales. Enfin, elles recensent l'emploi étranger, sans distinction de permis légal. C'est avant tout sur ces enquêtes horlogères que se fonde la majorité des statistiques employées.

L'indicateur essentiel des transformations économiques de la Suisse est la statistique des fabriques, statistique de l'activité industrielle depuis 1965¹. Réalisée au mois de septembre, elle permet de constituer des séries annuelles complètes pour toute la période étudiée, mais son mode de calcul implique des chiffres inférieurs d'environ 20% à la réalité de l'horlogerie. En effet, elle ne tient pas compte des plus petites entreprises² qui représentent une part considérable de l'activité horlogère. Elle présente en revanche l'avantage d'indiquer les différents types de permis légal (y compris les établis)³, le sexe et le détail du secteur d'activité (ébauches, terminage). Autre statistique importante pour cette recherche, les enquêtes de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT, aujourd'hui seco) recensant les travailleurs étrangers sous contrôle permettent d'obtenir des chiffres extrêmement précis sur les travailleurs frontaliers, annuels et saisonniers. Cependant jusqu'en 1979, elles ne tiennent pas compte des étrangers établis. Le recensement fédéral a permis d'obtenir des informations générales sur la population résidant en Suisse. Son rythme décennal est cependant un handicap de taille pour une recherche ne s'étendant que sur une période de cinquante ans.

¹ Ritzmann-Blickenstorfer Heiner (éd.), Siegenthaler Hansjörg (dir.), *Statistique historique de la Suisse*, Zurich : Chronos, 1996, p. 607-610.

² Moins de six ou onze personnes selon le type d'établissement, Statistique suisse des fabriques du 16 septembre 1937, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1937, p. 7.

³ Sur le statut des étrangers, voir Partie I, 1.

6. Espace et temps

La chronologie de la politique migratoire et celle des transformations qui affectent le cartel déterminent l'évolution de l'immigration dans l'horlogerie. Entre histoire de l'immigration et histoire de l'horlogerie, la chronologie de cette recherche reflète son caractère bicéphale. Elle suit les grandes étapes de la cartellisation et de la décartellisation, ainsi que les fluctuations conjoncturelles. La borne chronologique de 1930 correspond au début de la crise consécutive au krach de Wall Street, dont les conséquences inciteront la Confédération à intervenir afin de consolider l'édifice cartellaire. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, Berne fait de sa participation au cartel horloger le cheval de bataille de son nouveau rôle économique. C'est sur cette participation que porte le débat sur le renouvellement, pour une décennie, du « Statut horloger » de 1951, au terme duquel le cartel est largement démantelé, entraînant la libéralisation des politiques de main-d'œuvre. En 1971, le passage du contrôle de l'horlogerie à la promotion de la qualité et surtout de l'image du produit marque la fin officielle du « Statut ». Cette enquête s'achève en 1980, afin de tenir compte de la grave crise qui touche l'horlogerie à partir du milieu des années 1970 et qui entraîne une refonte complète de la branche.

En ce qui concerne la politique migratoire suisse, le début des années 1930 est marqué par l'adoption de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers qui restera en vigueur jusqu'à la fin du XXe siècle. Après la Seconde Guerre mondiale, la Confédération soutient le développement de l'immigration, en particulier par un accord bilatéral de recrutement signé en 1948 avec l'Italie. Mais cette politique libérale ne concerne pas l'horlogerie qui limite d'elle-même les engagements à l'étranger. Le cadre légal deviendra en revanche prépondérant dès 1963 ; alors que l'horlogerie suisse, confrontée à la renaissance de la concurrence étrangère, abandonne les restrictions à l'immigration, la Confédération introduit les premières mesures de plafonnement. Dès lors, les industriels de la branche se tournent vers les travailleurs frontaliers qui se substituent en grande partie aux étrangers en séjour provisoire. La politique migratoire a donc des conséquences directes sur la chronologie du sujet.

Le double lien au cartel horloger et à la politique migratoire, ainsi que le choix d'une structure thématique variant les perspectives a complexifié la chronologie ; c'est pourquoi le texte est ponctué de rappels, qui sont le prix à payer pour « tenir compte de la temporalité propre à chaque série de phénomènes dans la recherche de leur articulation »¹. Un objectif primordial en raison de ses implications sur la problématique. En effet, la diversité des chronologies et les relations entre elles (quelles sont celles qui priment sur les autres ?) sont l'expression de la marge d'action de

¹ Prost Antoine, *Douze leçons sur l'histoire*, Paris : Seuil, 1996, p. 122.

chaque intervenant. Poser la question de la chronologie revient ainsi à poser celle des rapports entre les protagonistes, collectifs ou individuels, des migrations. Pour faciliter une vision globale et synthétique des différentes temporalités, une chronologie générale est présentée en annexe¹.

Carte 1: l'Arc jurassien et la Suisse



L'horlogerie suisse dans son ensemble constitue l'objet de la recherche. Toutefois, cette industrie est essentiellement concentrée dans la partie occidentale du pays, dans une région qui s'étend, du sud-ouest au nord-est, de Genève à Schaffhouse le long de la chaîne du Jura, soit les cantons (dits horlogers) de Genève, Vaud (en particulier la Vallée-de-Joux), Neuchâtel, Berne, Jura, Soleure et dans une moindre mesure Bâle-Campagne, Argovie, Schaffhouse. Durant la période étudiée, les entreprises horlogères et leur personnel sont localisés à plus de 80% dans l'Arc jurassien suisse défini comme la région comprise entre l'espace lémanique (Genève et Vaud sans sa partie nord) et la Regio Basiliensis². Mais l'Arc jurassien peut également s'entendre dans son acception

¹ Annexe 1.

² Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 25.

transfrontalière. Selon Maillat et Léchoy il s'agit d' « une aire (...) organisée autour de la Montagne jurassienne. L'Arc jurassien recouvre alors les cantons de Neuchâtel et du Jura, le Nord vaudois et la région biennoise, ainsi qu'une partie du canton de Soleure du côté suisse (...), la majeure partie du département du Doubs ainsi qu'une portion du département du Jura du côté français »¹. Une région considérée comme économiquement cohérente, en référence à la faiblesse du secteur tertiaire et à la forte industrialisation, spécialement dans les domaines de l'horlogerie, de la machine-outil et de la microtechnique, du côté suisse, et de la construction automobile, mécanique (y compris l'horlogerie), électrique et électronique et de la métallurgie, du côté français².

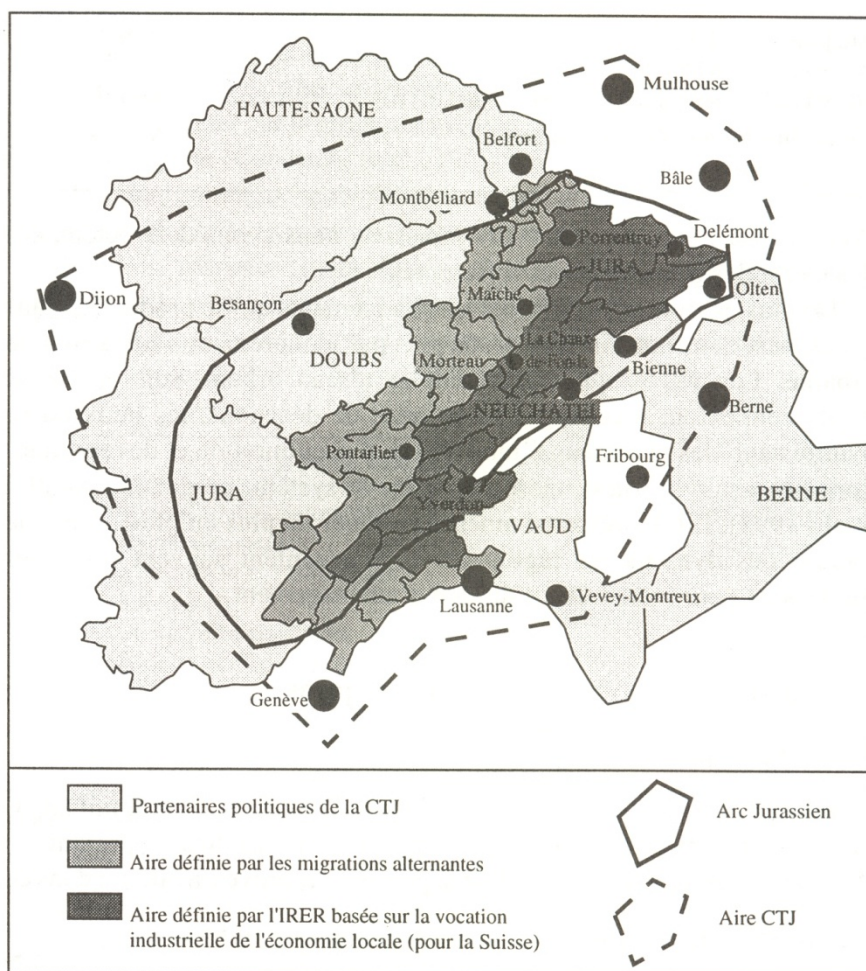
Le Centre d'Etude Théorique et Appliquée de la Production (CETAP) de l'Université de Franche-Comté a de son côté défini une zone sur la base des flux de frontaliers, en identifiant 19 cantons français et 14 districts suisses qui comptabilisent 95% des migrations journalières franco-suisses. Du côté français, il s'agit des cantons de Delle, Grandvillars, Beaucourt, Hérimoncourt, Saint-Hippolyte, Audincourt, Etupes, Morteau, Maîche, Le Russey, Pierrefontaine-les-Varans, Pontarlier, Mouthe, Montbenoît, Morez, Saint-Claude, Saint-Laurent-en-Grandvaux, Les Planches-en-Montagne. Du côté suisse, ce sont les districts de Porrentruy, Franches-Montagnes, Delémont, Courtelary, Le Locle, La Chaux-de-Fonds, Val-de-Travers, Val-de-Ruz, Orbe, La Vallée, Yverdon, Grandson et Cossonay³.

¹ Maillat Denis, Léchoy Gilles, « Arc jurassien et développement régional : une perspective transfrontalière », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 224.

² Pour l'évolution industrielle du côté français de la frontière, Ternant Evelyne, Odouze Anne-Marie (dir.), *De l'horlogerie aux microtechniques, 1965.1975 : actes du colloque organisé par le CETEHOR et le musée du Temps, Besançon, 9 et 10 février 1995*, Besançon : Université de Franche-Comté, Institut de recherche et d'analyse des dynamiques économiques et spatiales, 1996.

³ Chevailler Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 254.

Carte 2: définitions de l'Arc jurassien



Chevallier Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 255.

L'Arc jurassien est donc également une réalité économique à travers ses spécialisations. Les compétences circulent en son sein, de part et d'autre de la frontière, parfois grâce à la mobilité des travailleurs, comme en témoigne le cas d'Yves Pellaton : « à La Vallée de Joux, chez Frédéric Piguet, j'ai retrouvé une ambiance Tissot en tout petit. Je faisais l'assemblage de 50 pièces par jour, contre 2'000-3'000 à Tissot. Je suis venu avec mes idées : des tournevis électriques, du Lanco¹, des huileurs, le vacuum, tout ce qu'on pouvait mettre sur ces appareils. Là-bas ils ne

¹ Une chaîne d'assemblage des montres.

voulaient pas. Le patron avait tout acheté, mais ils ne s'en servaient pas. Alors je leur ai tout fait sortir, mais ça a été dur, mais j'y suis arrivé, parce que le chef de fabrication m'a soutenu »¹.

Les chapitres consacrés au cartel (Parties I et II), s'intéressent de façon générale à l'ensemble de la branche, tandis que la Partie III étudie une entreprise des Montagnes neuchâtelaises. Enfin, la dernière partie se concentre d'une part sur les travailleurs originaires d'un village de la province de Bergame et d'autre part sur les travailleurs frontaliers francs-comtois. Le choix de ces derniers s'explique par la possibilité de mettre en parallèle leur cas avec celui de l'entreprise locloise analysée dans la troisième partie. Les parties III et IV s'intéressent donc plus particulièrement à l'Arc jurassien.

¹ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

7. Du sens des mots

Que ce soit en ce qui concerne les migrations ou les phénomènes liés au monde du travail, un rapide tour d'horizon de la terminologie employée dans ce travail s'avère nécessaire. Il faut avant tout signaler que le langage épïcène a été évité afin de ne pas alourdir le texte. Les termes ci-dessous s'entendent par conséquent également au féminin.

Vu les connotations négatives qui lui ont été attribuées par le contexte politique, ainsi que son extension aux descendants des migrants, le terme d'« immigré » a été évité. Celui de « main-d'œuvre immigrée » demeure en revanche approprié dans la mesure où le contexte étudié est celui du travail, parce qu'il correspond au vocabulaire employé par les sources et enfin car il permet d'éviter celui d'« étranger ». En effet, ce dernier, terme juridique lié à la nationalité, ne peut convenir lorsque l'immigration nationale est également étudiée. Il faut néanmoins garder à l'esprit les origines d'un vocabulaire hérité à travers la filiation entre histoire ouvrière et histoire des migrations. Son emploi peut occulter les autres conditions – politiques, sociales, culturelles – du migrant. L'adjectif « immigré » est employé dans ces lignes pour parler de l'ensemble des personnes installées dans la région étudiée. Il ne recouvre donc pas le sens que lui donne la statistique française¹, mais s'étend également aux migrations internes. Il a été préféré à « immigrant », qui le concurrence actuellement et qui insiste sur le caractère dynamique de la migration, particulièrement pour désigner les personnes « au moment où elles effectuent un mouvement migratoire »². « Emigré » est également utilisé dans ce travail pour souligner le mouvement de départ, malgré le sens très précis qu'il revêt en France, où il s'entend des nobles fuyant la Révolution. Le terme le plus général³ employé dans les lignes qui suivent est celui de « migrant ». Il présente différents avantages. Il est en effet adapté tant aux migrations nationales qu'internationales, puisqu'il n'a pas de sens juridique, il permet d'éviter le sens de déplacement qu'impliquent « émigrant » / « émigré » et « immigrant » / « immigré », il n'a pas de lien avec la fonction des personnes, en particulier de travailleur ou d'ouvrier, et enfin il n'a aucune connotation particulière dans l'usage commun.

Différents termes concernant la production méritent d'être explicités, d'autant plus que leur signification est sujette à interprétation, notamment en raison de leur emploi dans le langage courant. Le premier est celui de « standardisation ». Il signifie ici la tendance à la réduction des

¹ « Est immigrée toute personne née étrangère dans un pays étranger, qui vit en France », définition du Haut Conseil à l'intégration, citée in Aprile Sylvie, Dufoix Stéphane, *Les mots de l'immigration*, Paris : Belin, 2009, p. 191.

² Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse depuis 1948 : Une analyse des flux migratoires*, Zurich : Seismo, 2005, p. 17.

³ Lüthi Barbara, « Migration and Migration History », Version : 1.0, Docupedia-Zeitgeschichte 6 (mai 2010), http://docupedia.de/zg/Migration_and_Migration_History, site consulté le 7 février 2011.

variétés – soit le contraire de la diversification – et donc à l'interchangeabilité dans la production horlogère qui a des implications considérables non seulement sur la production elle-même, mais également sur la composition de la main-d'œuvre. La « standardisation » est parfois confondue avec la « normalisation » qui a néanmoins un sens différent, puisqu'elle correspond à la recherche de normes unifiées à travers la « réglementation des dimensions, de certaines formes, de certains nombres concernant des produits industriels, dans le but de simplifier la fabrication »¹. La « normalisation » n'est donc qu'un pas vers la « standardisation ». « Mécanisation » et « automatisation » peuvent également parfois prêter à confusion. La première s'entend ici comme l'introduction progressive de machines, ainsi que d'un outillage mécanisé. Il va de soi que la mécanisation de l'horlogerie est antérieure à la période étudiée dans ce travail. Il est généralement admis que les conséquences principales de l'exposition universelle de Philadelphie, en 1876, sur l'horlogerie helvétique sont précisément la concentration du travail en usine et le développement du machinisme, qui ne cessera plus. Toutefois de larges pans de la production ne sont confiés à des machines que dans l'après-Seconde Guerre mondiale. De manière générale, il s'agit ici d'une « mécanisation » plus poussée qui permettra l'« automatisation » de la production. Cette dernière quant à elle signifie l'abandon complet de certaines tâches à des machines automatisées². Dans ce travail les conséquences sociales de ces développements, par exemple à travers l'installation des chaînes de remontage, primeront sur les aspects liés aux produits. Un dernier terme mérite d'être mentionné, celui de « rationalisation ». Plus général que les autres, il comprend l'ensemble des processus, organisationnels (division et chronométrage du travail) et technologiques (mécanisation, automatisation), visant à augmenter la productivité du travail, et se réfère principalement au taylorisme. La tendance à la « rationalisation » de la production et de la commercialisation, ainsi qu'à la concentration des entreprises a été résumée par le vocable de « modernisation ».

¹ « Normalisation », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 6 juillet 2010.

² « Remplacer les machines actionnées à la main par des machines automatiques », « Automatiser », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 6 juillet 2010.

PARTIE I : CONTEXTES

1. L'immigration en Suisse au XXe siècle

1.1. Migrations internationales

Démographiquement, l'immigration a joué un rôle considérable dans l'histoire suisse puisqu'un tiers de la population en est issue. Dans la deuxième moitié du XXe siècle, 5 millions d'étrangers sont entrés en Suisse avec un permis de séjour ou d'établissement, les 4/5èmes d'entre eux ont quitté le pays par la suite. Parallèlement, 7 millions de permis saisonniers – statut créé en 1921 et qui prévoit un séjour de 9 mois – ont été attribués¹. Toutefois, jusqu'à la fin du XIXe siècle, la Suisse n'est pas une terre d'immigration, mais d'émigration, avant tout par le biais du mercenariat. De la fin du XVe à la fin du XVIIIe siècle, environ un million d'hommes partent servir à l'étranger, la plupart ne revenant pas².

Le rapport entre immigration et émigration ne s'inverse qu'à la fin du XIXe siècle. Au lendemain de la Grande Dépression (1873-1895), une période de haute conjoncture voit le revenu national augmenter de près de 40% et la population de 20%. Cette croissance s'accompagne de profonds bouleversements sociaux et économiques : concentration en usine de l'emploi industriel et naissance de régions industrielles, forte urbanisation et développement des moyens de transport et des infrastructures notamment. Les changements affectent autant les villes que les campagnes et les lieux les plus isolés, en particulier en raison du développement du réseau routier, du percement des grands tunnels et de la construction de barrages, ainsi que du développement du tourisme. Cette croissance économique et l'absence de régulation étatique provoquent une augmentation de l'immigration.

La pénurie de main-d'œuvre peut s'expliquer par des motifs démographiques, mais également socio-économiques, les Suisses préférant l'émigration aux travaux industriels. Entre 1900 et 1910,

¹ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 11.

² Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 13.

les travailleurs suisses en fabrique augmentent de 10%, leurs collègues étrangers de 40%¹. Ces derniers fournissent également l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire aux grands travaux. Il s'agit avant tout de travailleurs en provenance d'Italie, pays d'émigration par excellence² avec lequel la Suisse a signé une Convention en 1868 garantissant la liberté d'établissement³. Du point de vue légal, la Constitution fédérale de 1848 laisse aux cantons le contrôle de la police des étrangers, tandis que la Confédération reçoit le pouvoir de renvoyer les étrangers qui compromettent la sécurité intérieure ou extérieure du pays.

Des flux migratoires, structurés par des acteurs privés et publics, se mettent en place. Les Etats tentent de les réguler et de les contrôler. C'est le cas du gouvernement italien qui encourage l'émigration des femmes et d'autres travailleurs potentiels considérés comme superflus. Cette politique peut s'expliquer par l'importance pour l'équilibre de la balance des paiements des capitaux en provenance de l'émigration, mais aussi par le rôle de régulateur du marché du travail que joue l'exode de millions de personnes. Enfin, l'exil est utilisé afin d'éliminer l'opposition politique, au moment où le socialisme progresse dans le nord du pays et que les tensions sociales débouchent sur de violents conflits⁴. Le premier acte législatif italien sur l'émigration date de 1888, il impose une régulation étatique de l'émigration⁵. En 1901, un office gouvernemental de l'émigration est créé. Ce *Commissariato generale dell'emigrazione* concentre les compétences et règle les conditions de l'émigration⁶, mais il souffre d'un manque chronique de ressources financières et humaines qui entravent gravement son action ; il disparaît en 1927⁷. L'équilibre de la balance des paiements, la régulation du marché du travail et les objectifs de stabilité politique et sociale

¹ Head-König Anne-Lise, « The Process of Globalisation in the Swiss Labour Market Viewed in the Context of Three Major Export Industries (1880-1939) », in Müller Margrit, Myllyntaus Timo (dir.), *Pathbreakers : Small European Countries Responding to Globalisation and Deglobalisation*, Berne : Peter Lang, 2008, p. 209-210.

² Pour une vision synthétique de l'histoire de l'émigration italienne et de son historiographie avant les années 1980, Rosoli Gianfausto, *Un secolo di emigrazione italiana 1876-1976*, Roma : Centro studi emigrazione, 1978, Sori Ercole, *L'emigrazione italiana dall'Unità alla seconda guerra mondiale*, Bologna : Il Mulino, 1979. Pour une synthèse plus récente, Corti Paola, *Migrazioni*, Torino : Einaudi, 2009. Sur l'immigration italienne en Suisse, voir notamment Arlettaz Gérald, « De la « seconda patria » à la nation assiégée : la Suisse et les émigrants italiens après la Première Guerre mondiale », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 17 (2001), p. 39-54 et Cerutti Mauro, « Un secolo di emigrazione italiana in Svizzera (1870-1970) attraverso le fonti dell'Archivio federale », *Etudes et Sources* 20 (1994), p. 11-104.

³ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 15.

⁴ Du 6 au 9 mai 1898 se déroule la « tragédie de Milan », qui fait 80 morts et 450 blessés à la suite d'une grève chez Pirelli qui tourne aux émeutes révolutionnaires. La répression encourage l'émigration politique. Mussolini par exemple se réfugie en Suisse. Holmes Madelyn, *Forgotten Migrants. Foreign Workers in Switzerland before World War I*, Londres et Toronto : Associated Univ. Presses, 1988, p. 56.

⁵ Sur les politiques d'émigration italiennes, Douki Caroline, « L'Etat libéral italien face à l'émigration de masse (1860-1914) », in Green Nancy, Weil François (dir.), *Citoyenneté et émigration. Les politiques du départ*, Paris : EHESS, 2006, p. 95-117, ainsi que Tintori Guido, « L'Italie et ses expatriés : une perspective historique », in Dufoix Stéphane, et al. (dir.), *Loin des yeux près du cœur : les Etats et leurs expatriés*, Paris : Presses de Sciences Po, 2010, p. 79-104.

⁶ Golini Antonio, Amato Flavia, « Uno sguardo a un secolo e mezzo di emigrazione italiana », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 52.

⁷ Tintori Guido, « L'Italie et ses expatriés : une perspective historique », in Dufoix Stéphane, et al. (dir.), *Loin des yeux près du cœur : les Etats et leurs expatriés*, Paris : Presses de Sciences Po, 2010, p. 92.

continueront à justifier l'encouragement par le gouvernement italien de l'émigration dans l'après Seconde Guerre mondiale et la signature d'accords bilatéraux avec les pays européens en quête de main-d'œuvre¹. Des réseaux sont également créés, alimentés et maintenus par les migrants eux-mêmes, notamment par des « pionniers » qui, ayant trouvé un lieu où leur activité peut s'épanouir, font appel à leur réseau social pour trouver une main-d'œuvre qui leur est nécessaire et qui leur sera particulièrement dévouée².

En 1910, les 200'000 Italiens présents sur le territoire de la Confédération représentent 36,7% de l'ensemble des étrangers. Ils sont en nette augmentation, puisque leur part a doublé par rapport au recensement de 1888 (18,2% du contingent étranger), mais les Allemands³ demeurent au premier rang (39,8%)⁴. La très grande majorité (87,3%)⁵ d'entre eux sont des ouvriers et manœuvres venus pour travailler en particulier au percement du Gothard (de 1872 à 1882), du Simplon (1898 à 1906) ou du Lötschberg (de 1906 à 1911)⁶, mais aussi sur les lignes de chemin de fer Berne-Neuchâtel, Montreux-Oberland bernois ou encore à la construction des barrages. Les indépendants (6%) et les employés (1%) ne forment qu'une infime minorité du contingent⁷.

Les Septentrionaux constituent la plus grande partie des effectifs⁸, mais chaque chantier peut être particulier. Ainsi dans le cas du Gothard, la main-d'œuvre provient essentiellement du nord de l'Italie, mais pour le Simplon les travailleurs sont principalement recrutés en Calabre et en Sicile, les employeurs les considérant comme plus aptes à supporter les très hautes températures enregistrées dans cette galerie (jusqu'à 50°C)⁹. La concentration dans les activités minières, dans la construction des routes et des chemins de fer et dans le bâtiment n'est pas une particularité helvétique, mais est au contraire commune aux différents pays de destination des migrants

¹ Romero Federico, « L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973) », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 402-404, Lavoro italiano nel mondo, « Accordi Italo Tedeschi. Un ricordo, un esempio », Mensile dell'Istituto Tutela e Assistenza Lavoratori (ITAL) dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) 23, 10-12, (octobre-décembre 2005), Rass Christoph, « Bilaterale Wanderungsverträge und die Entwicklung eines internationalen Arbeitsmarktes in Europa, 1919-1974 », Geschichte und Gesellschaft 35, 1 (janvier-mars 2009), p. 98-134.

² Sur la figure du « pionnier », Rosental Paul-André, « La migration des femmes (et des hommes) en France au XIXe siècle », Annales de démographie historique (2004), p. 108-109.

³ Sur l'immigration allemande en Suisse, Urner Klaus, *Die Deutschen in der Schweiz*, Frauenfeld : Huber, 1976, Arlettaz Silvia et Gérald, « Les paradoxes de l'accès à la nationalité suisse. L'accueil et l'intégration des Allemands, 1880-1920 », in Studer Brigitte, Tissot Laurent (dir.), *Le passé du présent. Mélanges offerts à André Lasserre*, Lausanne : Payot, 1999, p. 89-103.

⁴ Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 40.

⁵ Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 41.

⁶ Bade Klaus, *L'Europe en mouvement : la migration de la fin du XVIIIe siècle à nos jours*, Paris : Seuil, 2002, p. 119.

⁷ Meyer Sabino Giovanna, « In Svizzera », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Arrivi, Roma : Donzelli, 2002, p. 148.

⁸ D'après Vuilleumier, les trois-quarts des Italiens sont originaires du Piémont, de la Lombardie et de la Vénétie. Seul 1% du contingent italien proviendrait des régions au sud de Rome. Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 42.

⁹ Meyer Sabino Giovanna, « In Svizzera », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Arrivi, Roma : Donzelli, 2002, p. 150.

italiens¹, avec toutefois des variations particulières à chaque pays de destination entre branches d'activité et taux de qualification². La prédominance des Septentrionaux parmi l'immigration italienne en Suisse se maintient après la fin de la Seconde Guerre mondiale. En 1947, 96,3% des Italiens arrivant en Suisse viennent du Nord³, tandis qu'en 1955, sur 160'000 Transalpins, soit 59% de l'ensemble des étrangers présents en Suisse, 70% sont originaires du Nord, 11% du Centre et 19% du Sud et des Îles. Dix ans plus tard, les proportions seront inversées, avec 60% de Méridionaux, un pourcentage qui demeurera le même en 1985. Cette évolution des aires d'origine est parallèle à un accroissement de l'émigration du sud de l'Italie qui, en 1970, représente 70% de l'émigration à destination des pays européens et 80% de celle transocéanique, alors que la population du *Mezzogiorno* ne constitue que 36% de la population italienne⁴. Avec « seulement » 60% de Méridionaux, la Suisse reste donc malgré tout une destination privilégiée des Italiens du nord. Dans ce cadre général, l'horlogerie suisse ne fait pas exception et reflète la tendance au déplacement des bassins de recrutement du nord vers le sud de l'Italie, comme nous le verrons notamment dans la troisième partie de ce travail. Le contingent italien atteindra son plus haut niveau en 1975, avec 573'000 personnes, soit deux tiers du total des étrangers recensés dans la Confédération, puis se stabilisera autour de 40%⁵.

Par rapport aux Français ou aux Allemands, dont la langue, les qualifications professionnelles et la plus grande stabilité du séjour facilitent l'intégration, les Italiens rencontrent plus de résistances. Spatialement ségrégués dans des ghettos, ils sont accusés d'être des briseurs de grèves, de faire pression sur les prix, d'être excessivement économes ou encore violents. A Berne en 1893 et à Zurich en 1896, les tensions entre Suisses et étrangers donnent lieu à des émeutes⁶, qui se produisent également à la même période en France⁷ et en Allemagne⁸.

Parmi ces Italiens se trouvent cependant aussi des travailleurs formés aux luttes ouvrières, notamment des militants socialistes. Dès les années 1890, l'immigration italienne en Suisse se structure sur le plan associatif, principalement autour d'organisations socialistes et catholiques⁹.

¹ Golini Antonio, Amato Flavia, « Uno sguardo a un secolo e mezzo di emigrazione italiana », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 51.

² Gabaccia Donna R., *Italy's Many Diasporas*, Londres : UCL Press, 2000, p. 166.

³ Braun Rudolf, *Sozio-kulturelle Probleme der Eingliederung italienischer Arbeitskräfte in der Schweiz*, Erlenbach/Zurich : E. Rentsch, 1970, p. 39, cité in Gerardi Dario, *La Suisse et l'Italie 1923-1950 : commerce, finance et réseaux*, Neuchâtel : Alphil, 2007, p. 513.

⁴ Golini Antonio, Amato Flavia, « Uno sguardo a un secolo e mezzo di emigrazione italiana », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 56.

⁵ Meyer Sabino Giovanna, « In Svizzera », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Arrivi, Roma : Donzelli, 2002, p. 151.

⁶ Bory Valérie, *Dehors ! : de la chasse aux Italiens à la peur des réfugiés, 1896-1986*, Lausanne : P.-M. Favre, 1987.

⁷ Noiriel Gérard, *Le massacre des Italiens : Aigues-Mortes, 17 août 1893*, Paris : Fayard, 2010.

⁸ Bade Klaus, *L'Europe en mouvement : la migration de la fin du XVIII^e siècle à nos jours*, Paris : Seuil, 2002, p. 274.

⁹ Sur l'encadrement de l'émigration italienne par l'Eglise catholique, Sanfilippo Matteo, « Chiesa, ordini religiosi ed emigrazione », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*,

En 1892, l'« Unione socialista di lingua italiana » est fondée par les socialistes italiens et tessinois, tandis que la Mission catholique italienne de Zurich voit le jour en 1898¹. Un siècle plus tard, les associations italiennes en Suisse dépasseront le millier².

Développées à la fin du XIXe siècle en raison de l'implication croissante de l'Etat sur le plan social, les statistiques vont jouer un rôle important dans la distinction entre nationaux et étrangers. La statistique nationale va « participer à la définition d'un espace national, dans la mesure où elle contribue notamment à identifier et à catégoriser les individus, c'est-à-dire à mettre en évidence l'élément étranger, à le rendre visible dans les niveaux les plus divers de la société »³. En 1910, la proportion d'étrangers atteint 14,7% de la population, soit plus d'un demi-million de personnes, le double qu'en 1888. En 1914 elle est d'environ 16%.

En Suisse, comme en France, la « question des étrangers » apparaît à la fin du XIXe siècle et s'impose progressivement dans le débat national. Elle devient rapidement synonyme de danger politique tout d'abord, mais aussi économique, social et identitaire. Ces débats se cristallisent autour des conceptions de la nationalité qui opposent les tenants du droit du sol, selon lesquels des naturalisations en masse seraient la seule mesure pour que les étrangers ne deviennent pas plus nombreux que les indigènes⁴, et les courants conservateurs, selon lesquels la naturalisation ne doit intervenir qu'après l'assimilation⁵. La loi sur la naturalisation est en projet bien avant 1914, mais la Guerre en retarde l'adoption jusqu'en 1928. C'est finalement le courant conservateur qui l'emporte. L'acquisition de la nationalité n'est plus une condition mais une conséquence de l'assimilation. La naturalisation devient l'aboutissement d'un processus d'assimilation et non plus un moyen d'assimilation. « Cette évolution de l'attitude à l'égard des étrangers est une des traductions du passage de la Suisse d'une conception républicaine à une conception ethnique de la Nation »⁶.

Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 127-142 et Rosoli Gianfausto, *Insieme oltre le frontiere. Momenti e figure dell'azione della Chiesa tra gli emigrati italiani nei secoli XIX e XX*, Caltanissetta, Rome : Sciascia, 1996.

¹ Meyer Sabino Giovanna, « In Svizzera », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Arrivi, Roma : Donzelli, 2002, p. 149.

² Bardet-Bloch Anne, Bolzman Claudio, Fibbi Rosita, *Les associations d'immigrés : repli ou participation sociale ? L'exemple de Genève*, Genève : Centre de contact Suisses-immigrés, Groupe de recherche Migrations-Genève, 1988. Voir également, Fibbi Rosita, « Les associations italiennes en Suisse, en phase de transition », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 1, 1 (1985), p. 37-47 et Meyer Sabino Giovanna, « La forza dell'associazionismo », in Halter Ernst, *Gli italiani in Svizzera : un secolo di emigrazione*, Bellinzona : Casagrande, 2004, p. 109-126.

³ Arlettaz Silvia et Gérald, *La Suisse et les étrangers : immigration et formation nationale (1848-1933)*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'Histoire de la Suisse romande, 2004, p. 44.

⁴ Picot Albert, *La population étrangère établie en Suisse*, Genève, Bâle : Georg, 1914.

⁵ Addor Georges, *De la naturalisation et de l'assimilation des étrangers en Suisse : rapport présenté à la réunion des Chanceliers d'Etat suisses, à Lausanne, les 9 et 10 septembre 1911*, Zurich : (s.n.), 1911 et *De l'assimilation des étrangers en Suisse*, Zurich : Art. Institut Orell Füssli, 1913.

⁶ Arlettaz Silvia et Gérald, *La Suisse et les étrangers : immigration et formation nationale (1848-1933)*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'Histoire de la Suisse romande, 2004, p. 71.

La Première Guerre a des conséquences capitales en termes de mobilité des personnes¹. Elle marque en effet la fin d'une liberté de déplacement pratiquement illimitée en Europe et à destination des Etats-Unis². L'absence de politiques de limitation de l'immigration s'explique par les besoins en main-d'œuvre de l'industrialisation et par des techniques de contrôle des populations qui ne sont que dans leur phase d'expérimentation, une phase que le conflit parachève via les efforts de contrôle des mouvements de population et l'internement des civils citoyens de pays ennemis³. La guerre favorise aussi la concentration dans les mains de la Confédération des tâches de police des étrangers. Pour coordonner l'action des cantons, l'office central de police des étrangers est créé en novembre 1917. Dès lors, l'objectif n'est plus d'assimiler les étrangers, mais de les contrôler. Malgré des situations économiques différentes, la régulation concerne tous les pays d'immigration⁴.

La Première Guerre mondiale et les troubles sociaux de 1917-1918, qui débouchent sur la grève générale, donnent à la « question des étrangers » une autre dimension ; elle devient synonyme d'un ensemble de problèmes attribués à la présence étrangère. L'*Überfremdung*⁵ est politique, culturelle, économique, intellectuelle et morale. Sous ces différentes formes, la « surpopulation étrangère » constitue un danger de dénationalisation de la Suisse et « la lutte contre le trop d'étrangers » devient « l'objectif prioritaire de l'après-guerre »⁶. L'*Überfremdung* sert de vecteur à une idéologie nationaliste, selon laquelle « pour défendre l'indépendance spirituelle du pays, (...) il faut opposer aux influences étrangères un contre-courant visant à valoriser entre autres les dialectes, le *Heimatschutz*⁷, le chant populaire, la littérature suisse, l'éducation nationale, etc. »⁸. Après-guerre apparaîtront des mouvements d'extrême droite qui reprendront le même discours avec des finalités plus politiques que culturelles⁹.

¹ Lucassen Leo, « The Great War and the Origins of Migration Control in Western Europe and the United States (1880-1920) », in Böcker Anita, et al., *Regulation of Migration : International Experiences*, Amsterdam : Het Spinhuis, 1998, p. 45-72.

² Certaines mesures sont toutefois antérieures à la Première Guerre mondiale, comme le Chinese Exclusion Act de 1882 aux Etats-Unis ou l'Aliens Act britannique de 1905, dirigé contre les juifs russes. Sur cette période de liberté de mouvement, Bade Klaus, *L'Europe en mouvement : la migration de la fin du XVIIIe siècle à nos jours*, Paris : Seuil, 2002, p. 83.

³ Sur le développement des techniques d'identification, Noiriel Gérard, *La tyrannie du national. Histoire du droit d'asile en Europe*, Paris : Calmann-Levy, 1991, p. 155.

⁴ La Suisse est touchée par une grave crise économique dès 1920, tandis que la France, qui crée la carte d'identité pour étrangers en 1917, et les Etats-Unis, qui adoptent les lois sur les quotas en 1921 et en 1924, connaissent une période de prospérité jusqu'au krach de Wall Street. Sur les restrictions aux Etats-Unis, Bade Klaus, *L'Europe en mouvement : la migration de la fin du XVIIIe siècle à nos jours*, Paris : Seuil, 2002, p. 330.

⁵ Terme qui peut être traduit en français par « surpopulation étrangère ».

⁶ Arlettaz Silvia et Gérald, *La Suisse et les étrangers : immigration et formation nationale (1848-1933)*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'Histoire de la Suisse romande, 2004, p. 84.

⁷ La protection de la patrie, notamment à travers la protection du patrimoine.

⁸ Arlettaz Silvia et Gérald, *La Suisse et les étrangers : immigration et formation nationale (1848-1933)*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'Histoire de la Suisse romande, 2004, p. 92.

⁹ Sur ce glissement, Clavier Alain, *Les helvétistes : intellectuels et politique en Suisse romande au début du siècle*, Lausanne : Editions d'en bas ; Société d'histoire de la Suisse romande, 1993.

En septembre 1918, la pétition « La Suisse aux Suisses » est lancée. Puis elle est suivie en octobre 1919 par l'initiative populaire dite « Ausländerinitiative » qui demande un durcissement de la politique à l'égard des étrangers ; elle sera repoussée le 11 juin 1922. Les instruments de la démocratie directe seront à nouveau saisis par les mouvements anti-étrangers dès le milieu des années 1960.

La situation économique difficile qui caractérise l'entre-deux-guerres, notamment durant les crises de 1921 et 1929, freine le recrutement de travailleurs étrangers, dont la proportion décroît jusqu'à atteindre 5,2% de la population lors du recensement fédéral de 1941. L'ajustement induit par la réduction de la demande de travail se fait au détriment des étrangers mais également des femmes, à l'égard desquelles existent des mesures discriminatoires spécifiques dans différentes branches d'activité¹.

De son côté, dès 1926, la France protège le marché du travail national par une loi selon laquelle un travailleur étranger ne doit pas « léser un travailleur français »². Cette norme exprime le principe de préférence nationale et implique le lien entre permis de séjour et permis de travail³. Peu après, en 1931, la Suisse vote la Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE). Le grand texte législatif qui restera en vigueur jusqu'à la loi fédérale sur les étrangers de 2006 s'inspire des mêmes principes que la loi française et retient deux critères fondamentaux. Le premier, évalué par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et par les offices cantonaux du travail, concerne la situation du marché de l'emploi et vise à répondre aux besoins en main-d'œuvre. Le deuxième est celui du risque de « surpopulation étrangère », un critère sociopolitique ou sécuritaire, sous contrôle de la police fédérale des étrangers et des polices cantonales⁴. La distinction est faite entre l'établissement et le séjour des étrangers⁵. Le marché du travail est donc divisé entre d'un côté les Suisses et les étrangers établis,

¹ Head-König Anne-Lise, « The Process of Globalisation in the Swiss Labour Market Viewed in the Context of Three Major Export Industries (1880-1939) », in Müller Margrit, Myllyntaus Timo (dir.), *Pathbreakers : Small European Countries Responding to Globalisation and Deglobalisation*, Berne : Peter Lang, 2008, p. 212-213.

² Noiriel Gérard, *La tyrannie du national. Histoire du droit d'asile en Europe*, Paris : Calmann-Lévy, 1991, p. 184.

³ Sur les mesures de fermeture du marché national du travail, Singer-Kerel Jeanne, « Protection de la main-d'œuvre nationale en temps de crise. Le précédent des années trente », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 5, 2 (1989), p. 7-27.

⁴ Article 16 de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement : « pour les autorisations, les autorités doivent tenir compte des intérêts moraux et économiques du pays, ainsi que du degré de surpopulation étrangère ». Article 7 du Règlement d'exécution du 1^{er} mars 1949 de la loi sur le séjour et l'établissement, alinéa 1 : « les autorités de police des étrangers et le service public de l'emploi collaboreront étroitement et se soutiendront mutuellement dans leurs efforts ». Alinéa 2 : « Lorsqu'il s'agit de la prise d'emploi par un étranger, l'examen de la situation du marché du travail et des intérêts économiques du pays est du ressort du service public de l'emploi. La police cantonale des étrangers doit dès lors, en règle générale, demander l'avis de l'office du travail avant d'autoriser un étranger à prendre un emploi ».

⁵ Le règlement d'exécution adopté le 1^{er} mars 1949 distingue cinq types de permis : de séjour (art. 10), d'établissement (art. 11), de tolérance (art. 12), saisonnier (art. 18, al. 5 et 6) et de réfugié (art. 21), Règlement d'exécution de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers, 1^{er} mars 1949, RO 1949, 1, p. 232-249.

qui bénéficient des avantages sociaux proposés par l'Etat¹, et d'un autre côté les étrangers en séjour provisoire (saisonniers² et annuels), qui ne sont qu'un complément au marché national du travail et sont soumis à diverses restrictions³. Cette politique préconise une rotation des étrangers, considérés comme des *Gastarbeiter*, des travailleurs « invités »⁴, et permet par le non-renouvellement des permis d'absorber une éventuelle crise économique. Ainsi en 1958, lors d'un bref ralentissement conjoncturel, une partie du personnel étranger devra quitter le pays, puis, lors de la crise des années 1970, la Suisse pourra « exporter » son chômage.

La politique d'immigration de la Confédération durant les « Trente Glorieuses » peut être divisée en deux temps⁵. Le premier s'étend de 1945 à 1963. Le deuxième va jusqu'à 1975 environ. Durant cette période, la proportion d'étrangers progresse très rapidement de 6,1% en 1945 à 10,8% en 1960 et à 17,2% en 1970. De 1945 à 1963, les autorités pratiquent une politique d'engagement libérale en ne freinant pas le recrutement à l'étranger, en particulier en Italie, pays avec lequel la Suisse signe, le 22 juin 1948, un « arrangement relatif à l'immigration de travailleurs italiens en Suisse ». Cet accord fixe la procédure officielle : les employeurs communiquent leurs vœux aux consulats d'Italie, ce qui permet aux autorités italiennes de garder le contrôle de l'émigration⁶. Toutefois, une exception rend ce texte très souple : les employeurs peuvent engager directement des travailleurs avec lesquels ils entretiennent des relations personnelles⁷.

Comme en témoigne l'accord avec l'Italie, l'après-guerre est marqué par l'intervention de l'Etat dans le recrutement de migrants : « pour la première fois dans l'histoire contemporaine de la Suisse, les pouvoirs publics, d'entente avec les organisations patronales et ouvrières, organisent l'immigration massive de travailleurs »⁸. Cette « politique d'immigration active »⁹ prend acte des flux migratoires entre les deux pays, déjà intenses dès la fin du conflit. La Suisse est la principale

¹ Mesures de lutte contre le chômage, pour le placement et la formation professionnelle, qui se mettent en place progressivement.

² Sur le statut de saisonnier, Guenot Véronique, Wermeille Vincent, *Espoirs et déchirement : la vraie vie des travailleurs saisonniers en Suisse*, Porrentruy : Ed. Le Pays, 1994.

³ Les saisonniers ne peuvent demeurer que neuf mois par année, les annuels ne peuvent changer de profession ou de canton avant trois ans de séjour et n'obtiennent un permis d'établissement qu'après 5 ans, 10 dès 1948.

⁴ L'Allemagne adoptera la même politique de rotation après la Seconde Guerre mondiale, sur la base d'accords bilatéraux avec différents pays, dont l'Italie dès 1955. Bade Klaus, *L'Europe en mouvement : la migration de la fin du XVIII^e siècle à nos jours*, Paris : Seuil, 2002, p. 422.

⁵ Piguët Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004.

⁶ Gerardi Dario, *La Suisse et l'Italie 1923-1950 : commerce, finance et réseaux*, Neuchâtel : Alphil, 2007, p. 512.

⁷ En outre, le visa est supprimé mais les travailleurs doivent obtenir une promesse d'autorisation de séjour délivrée par la police cantonale des étrangers. Des conditions de travail et de rémunération égales à celles des nationaux sont garanties.

⁸ Perrenoud Marc, « La politique de la Suisse face à l'immigration italienne (1943-1953) », in Dumoulin Michel (dir.), *Mouvements et politiques migratoires en Europe depuis 1945 : le cas italien* : actes du colloque de Louvain-la-Neuve des 24 et 25 mai 1989, Bruxelles : CIACO, 1989, p. 120.

⁹ Selon les mots de M. Kaufmann, vice-directeur de l'OFIAMT cité par Gerardi Dario, *La Suisse et l'Italie 1923-1950 : commerce, finance et réseaux*, Neuchâtel : Alphil, 2007, p. 511.

destination européenne de l'émigration italienne entre 1946 et 1957¹, mais aussi celle marquée par le plus haut pourcentage de retours². Selon les statistiques italiennes, au total près de 800'000 Italiens franchissent la frontière suisse ; un quart d'entre eux ne retourneront pas en Italie³. Cette tendance se renforce dans la période suivante, puisqu'entre 1958 et 1975, toujours selon les données italiennes, plus d'un million et demi d'Italiens se rendent dans la Confédération, mais seuls 210'000 d'entre eux y restent. La tendance à des séjours provisoires caractérise l'ensemble de l'émigration italienne de l'après Seconde Guerre mondiale, en particulier dès les années 1960⁴.

Dans les négociations avec l'Italie pour l'accord de 1948, la Suisse base ses demandes restrictives, en particulier le fait de passer de cinq à dix ans de séjour pour obtenir le permis d'établissement, sur le caractère supposé provisoire de la bonne conjoncture⁵. Ce délai est ensuite étendu également aux citoyens allemands et autrichiens. Le contexte de Guerre froide influence aussi la politique suisse à l'égard des étrangers en général et des Italiens en particulier⁶. Dans un élan de solidarité internationale anti-communiste, les autorités suisses considèrent le recrutement en Italie comme une soupape contre la montée du PCI. Elles pensent également qu'en offrant de meilleures conditions de vie aux travailleurs italiens engagés en Suisse, ceux-ci vont tout naturellement rejeter le communisme. C'est pourquoi la Suisse favorise la possibilité pour les Italiens de voter dans leur pays, par exemple en organisant des trains spéciaux. Mais l'immigration italienne constitue une menace potentielle, permettant à d'hypothétiques agitateurs communistes de s'introduire en Suisse. Cette menace justifie la mise en place d'une surveillance des activités politiques des Italiens.

Dès la fin des années 1950, les effets néfastes de la croissance vont être mis au centre du débat public. Depuis 1959, une nouvelle période d'expansion entraîne une très forte production et par conséquent une pénurie de main-d'œuvre compensée par le recrutement à l'étranger. Le boom économique provoque une importante inflation, qualifiée de « surchauffe ». En 1961, le Département fédéral de l'économie publique demande à une commission d'experts d'étudier le

¹ Elle représente 45,2% du total de l'émigration italienne durant cette période, Romero Federico, « L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973) », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 406.

² 74,3% pour cette même période, Colucci Michele, *Lavoro in movimento : l'emigrazione italiana in Europa, 1945-1957*, Rome : Donzelli, 2008, p. 173.

³ Romero Federico, « L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973) », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 407.

⁴ Romero Federico, « L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973) », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 411-414.

⁵ Cerutti Mauro, « L'immigration italienne en Suisse dans le contexte de la Guerre froide », in Batou Jean, Cerutti Mauro, Heimberg Charles, *Pour une histoire des gens sans Histoire : ouvriers, exclus et rebelles en Suisse, 19^e-20^e siècles*, Lausanne : Editions d'en bas, 1995, p. 216.

⁶ Cerutti Mauro, « L'immigration italienne en Suisse dans le contexte de la Guerre froide », in Batou Jean, Cerutti Mauro, Heimberg Charles, *Pour une histoire des gens sans Histoire : ouvriers, exclus et rebelles en Suisse, 19^e-20^e siècles*, Lausanne : Editions d'en bas, 1995, p. 213-231 et Gerardi Dario, *La Suisse et l'Italie 1923-1950 : commerce, finance et réseaux*, Neuchâtel : Alphil, 2007, p. 514-516.

problème de la main-d'œuvre étrangère « aux points de vue économique, démographique, sociologique et politique ». Dans son rapport, livré aux autorités en 1964, la Commission constate le degré atteint par la « pénétration » étrangère et préconise l'intervention de l'Etat¹. Le 30 janvier 1962, les industriels sont invités par leurs organisations faïtières à limiter les investissements et l'engagement de travailleurs, en particulier étrangers, à investir à l'étranger et à améliorer la productivité, afin d'éviter une prise en charge étatique.

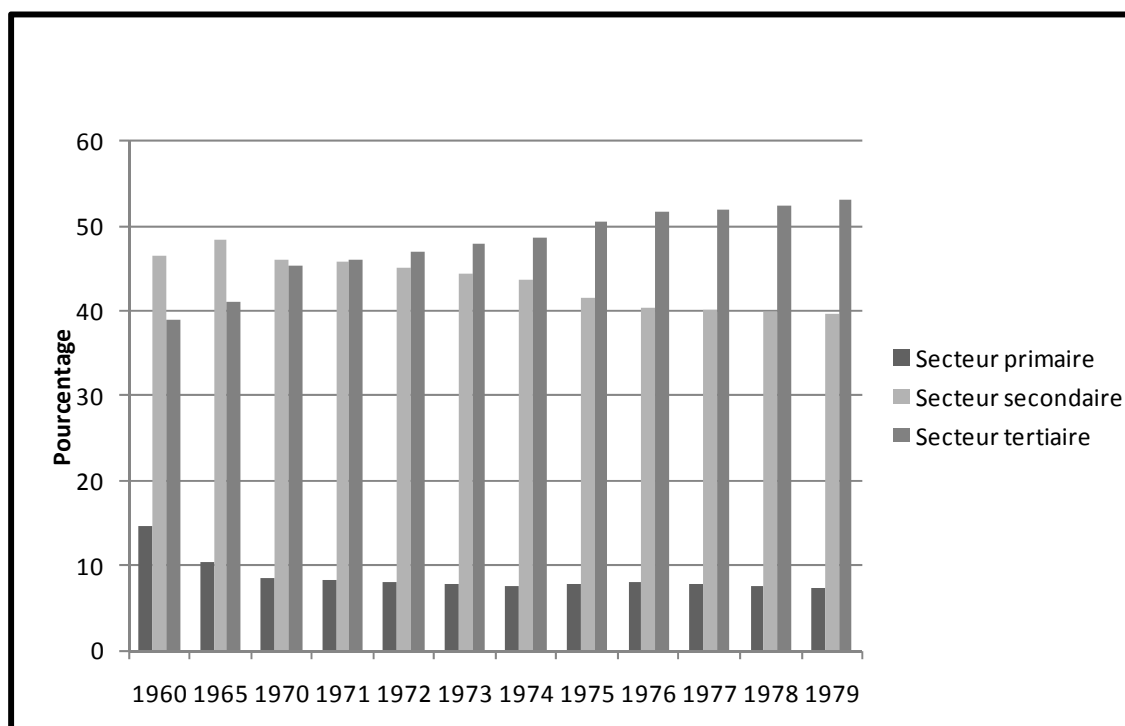
Cet appel n'ayant pas été entendu, le Conseil fédéral adopte en 1963 diverses mesures, comme la loi fédérale de 1931 le prévoit, pour lutter contre la « surchauffe ». Parmi celles-ci, le Gouvernement introduit, par arrêté du 1^{er} mars 1963, le « plafonnement simple ». Seules les entreprises dont l'effectif total d'employés (suisse et étrangers) n'excède pas de plus de 2% l'effectif de décembre 1962 recevront les autorisations pour l'engagement de travailleurs étrangers. Pour la première fois, les autorités limitent l'entrée de main-d'œuvre étrangère. Cette mesure se révèle inefficace en raison du nombre important de Suisses qui quittent le secteur secondaire pour le tertiaire et qui y sont remplacés par des étrangers. Ces derniers se concentrent dans le secondaire, permettant ainsi de maintenir le développement industriel, alors que l'accroissement du nombre des Suisses actifs tend à se faire en direction des services². Dans l'industrie, entre 1950 et 1960, l'effectif des étrangers croît de 118'000 individus, tandis que celui des indigènes s'abaisse d'autant ; lors du recensement de 1960, 44,7% (188'409 personnes) des étrangers actifs en Suisse sont occupés dans l'industrie, contre 38,8% (811'146) des indigènes³. C'est pourquoi, dès le 9 février 1965, le Conseil fédéral remplace ce système par celui dit du « double plafonnement » qui vise à réduire la population étrangère et à interdire tout accroissement de l'effectif total des entreprises.

¹ Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère, *Le problème de la main-d'œuvre étrangère : Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère*, Berne : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, 1964.

² Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère, *Le problème de la main-d'œuvre étrangère : Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère*, Berne : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, 1964, p. 96-97.

³ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 18-19.

Graphique 2: population active occupée en Suisse par secteurs (1960-1979)



Source : Annuaire statistique de la Suisse, 1980, p. 354-355.

Sous la pression des autorités italiennes, qui demandent en 1961 l'ouverture de négociations pour la révision de l'accord de 1948¹, face à la menace que constituerait la libre circulation à l'intérieur de la CEE en vue du recrutement de main-d'œuvre italienne et face au constat de la nature structurelle de l'immigration², la Suisse est amenée à signer, le 10 août 1964 à Rome, un nouveau traité³. Celui-ci permet la poursuite du recrutement, mais la Suisse doit aussi faire des concessions en faveur des titulaires de permis de séjour ou saisonniers. La situation des travailleurs italiens en

¹ Pour la position de l'Italie, voir Monferrini Mario, *L'emigrazione italiana in Svizzera e Germania nel 1960-1975. La posizione dei partiti politici*, Roma : Bonacci Editore, 1987.

² « L'accord tire les conséquences de l'évolution de ces dernières années. Nous devons nous rendre compte en définitive que les travailleurs étrangers ne sont pas venus en Suisse uniquement à cause d'une tension conjoncturelle momentanée, mais qu'ils sont devenus un facteur indispensable de notre vie économique. Notre politique d'admission future ne pourra se borner à freiner l'entrée de nouveaux travailleurs, elle devra tendre dans une mesure accrue à garder et à assimiler la main-d'œuvre qui a fait ses preuves. La réglementation issue des négociations avec l'Italie va dans cette direction », Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'approbation de l'accord entre la Suisse et l'Italie relatif à l'émigration de travailleurs italiens en Suisse, 4 novembre 1964, FF 1964 (2), p. 1059.

³ Sur l'accord de 1964, Cerutti Mauro, « L'accord italo-suisse de 1964 : une rupture dans la politique migratoire suisse », *Politorbis*, Revue de politique étrangère 44 (2008), p. 33-39, http://www.dodis.ch/pdf/Politorbis44_5_30_10_08.pdf, site consulté le 9 juillet 2010.

Suisse progresse ultérieurement avec l'aboutissement, le 22 juin 1972, des pourparlers engagés en automne 1970 entre Berne et Rome.

Pour limiter l'importance de la main-d'œuvre italienne, la Suisse signe en mars 1961 un accord de recrutement avec l'Espagne. De 1960 à 1973, la proportion d'Espagnols parmi la main-d'œuvre sous contrôle (frontaliers, saisonniers et permis annuels) passe de 1,5% à 21,7%¹. La proportion des citoyens d'autres pays non frontaliers (principalement Portugal, Yougoslavie, Grèce et Turquie) augmente de 2,3% à 15,4%. Le bassin de recrutement s'élargit donc considérablement, tandis que le pourcentage des Italiens parmi les étrangers sous contrôle diminue fortement durant la même période, de 69,6% à 44,1%. Pour Marc Vuilleumier, la Suisse devient moins attractive pour les Italiens du fait de la libre circulation que la CEE établit en 1964². Cette chute s'explique également par le passage de nombreux Italiens dans la catégorie des étrangers établis, qui quittent ainsi les statistiques des étrangers sous contrôle. En effet, entre 1969 et 1974, le nombre des permis d'établissement double³.

Figure 1: étrangers d'après la nationalité et le permis en 1960 (Recensement fédéral)⁴

Nationalité	Permis C	Permis B	Saisonniers	Autres + divers	Total
Etrangers en tout	137571	358067	79520	9581	584739
Europe	132345	332735	79416	7584	552080
Allemagne	27794	62733	2056	823	93406
France	16171	13289	246	1622	31328
Italie	70805	198665	74893	1860	346223
Espagne	821	11546	810	347	13524

Note : les permis B sont accordés pour un an, les permis C permettent l'établissement sans limite temporelle.

Les concessions faites à l'Italie, ainsi que la dureté des négociations et les polémiques qu'elles soulèvent durant toute leur durée, soit de 1961 à 1964¹, entraînent une vague de mécontentement

¹ Sur l'immigration espagnole en Suisse, Crema Enrique, *Les travailleurs espagnols en Suisse et dans le canton de Vaud (1960-1985)*, Lausanne : Ecole d'études sociales et pédagogiques, 1986, ainsi que les travaux de Sébastien Farré (voir bibliographie).

² Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 90-91.

³ Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 93.

⁴ Données mises à ma disposition par Etienne Piguet.

parmi l'opinion publique suisse². C'est dans ce contexte qu'est lancée, par le Parti démocratique du canton de Zurich, la première initiative « contre la surpopulation étrangère », qui demande que les étrangers établis ou en séjour ne dépassent pas 10% de la population résidente. De 1964 à 1973, cinq initiatives xénophobes sont lancées³, la plus marquante étant celle de l'Action nationale, ou initiative Schwarzenbach, rejetée à une courte majorité⁴ le 7 juin 1970.

Résultat indirect de cette initiative, le plafonnement global de l'immigration est introduit en mars 1970. L'Exécutif fédéral est habilité à distribuer un certain nombre de permis⁵ pour saisonniers et annuels entre les cantons, selon un barème qui favorise légèrement ceux aux ressources financières faibles, principalement menacés par l'émigration.

La crise économique consécutive au premier choc pétrolier de 1973 concrétise les objectifs de la droite nationaliste. « Entre 1974 et 1977, 15,8% des emplois sont supprimés dans l'industrie et environ 10% dans l'économie nationale dans son ensemble »⁶. Les étrangers, dont le permis de séjour n'est pas renouvelé en l'absence d'un contrat de travail et qui sont surreprésentés dans les branches les plus touchées, font les frais de la crise. Sur 340'000 emplois perdus dans l'économie suisse, Piguet estime que 228'000 (67%) concernent des travailleurs étrangers⁷. Des chiffres proches de ceux articulés par Yves Flückiger, selon qui sur 330'000 postes de travail perdus entre 1974 et 1976, 245'000 l'ont été par des travailleurs étrangers sous contrôle ; leur départ explique l'apparition de seulement 25'000 chômeurs⁸. Vuilleumier parle quant à lui de 300'000 étrangers qui quittent le pays entre 1974 et 1978. En outre, l'emploi total aurait chuté de 7%, les trois-quarts de cette diminution concernant des travailleurs étrangers⁹.

¹ Une convention italo-suisse sur les assurances sociales (AVS, AI et allocations familiales) est signée le 14 décembre 1962.

² En particulier, en novembre 1961, une visite d'inspection du ministre italien du travail F. Sullo, qui critique les conditions de vie et de travail de ses concitoyens en Suisse, provoque une crise diplomatique. Voir Hunziker Ueli, *Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband und die italienische Immigration 1945-1965*, mémoire de licence, Zurich, 1998, p. 39-63.

³ Pour une histoire de la xénophobie en Suisse dans les décennies 1960 et 1970, Ebel Marianne, Fiala Pierre, *Sous le consensus la xénophobie. Paroles, arguments, contextes (1961-1981)*, Lausanne : Institut de science politique, Mémoires et documents 16, 1983, ainsi que les travaux d'Uli Windisch cités dans la bibliographie.

⁴ 46% des votants et six cantons et deux demi-cantons l'acceptent.

⁵ 37'000 pour la période de mai 1970 à mars 1971. Les contingents sont déterminés en fonction de l'estimation des départs de travailleurs étrangers.

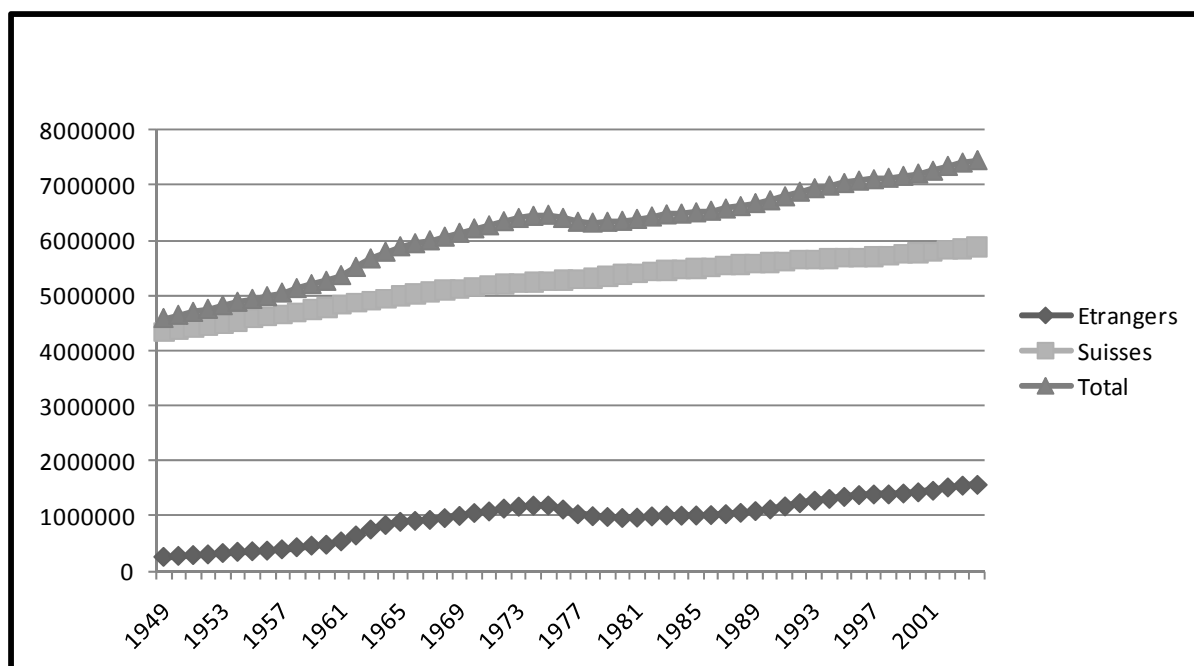
⁶ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 37.

⁷ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 37.

⁸ Flückiger Yves, « La politique suisse en matière d'immigration », in Bürgenmeier Beat (dir.), *Main-d'œuvre étrangère : une analyse de l'économie suisse*, Paris : Economica, 1992, p. 25.

⁹ Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987, p. 93.

Graphique 3: population résidente moyenne (1949-2004)



Source : données fournies par Etienne Piguet (statistiques OFS).

1.2. *Migrations internes*

Afin d'étudier les continuités et les ruptures entre migrations nationales et internationales, le choix a été fait dans la partie consacrée aux entreprises d'intégrer parmi la main-d'œuvre immigrée les travailleurs originaires des cantons alpins du Tessin et du Valais¹. Pour ce dernier, les politiques visant à contenir l'émigration sont aussi retracées dans la deuxième partie, via les efforts de développement industriel voulus par la Société valaisanne de recherches économiques et sociales (SVRES) durant les années 1950 et les tentatives de délocalisation d'activités horlogères vers ce canton.

¹ Les travaux sur le monde alpin, qui forment un domaine de recherche à part entière, s'intéressent également aux migrations dans ce contexte particulier : Lorenzetti Luigi, « Migration, stratégies économiques et réseaux dans une vallée alpine : Le val de Blenio et ses migrants (XIXe – début XXe siècle) », *Revue Suisse d'Histoire* 49, 1 (1999), p. 87, Fontana Giovanni Luigi, et al. (dir.), *Mobilità imprenditoriale e del lavoro nelle Alpi in età moderna e contemporanea*, Milan : CUESP, 1998, Viazzo Pier Paolo, « Le cause e le conseguenze dell'emigrazione alpina », in Viazzo Pier Paolo, *Comunità alpine : ambiente, popolazione, struttura sociale nelle alpi dal XVI secolo a oggi*, Bologne : il Mulino, 1990, Busset Thomas, Mathieu Jon, *Mobilità spaziale et frontières*, Zurich : Chronos, 1998. Sur l'apport du « modèle alpin », voir également Corti Paola, « L'émigration italienne : historiographie, anthropologie et recherche comparatiste », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 11, 3 (1995), p. 10.

Différents travaux ont été publiés ces dernières années à propos de l'émigration valaisanne outre-Atlantique¹. De nombreuses recherches à caractère mémoriel ont été promues, par exemple grâce à des associations telles que *l'Associação Valesana do Brasil* ou *Valaisans du monde* ou encore grâce à des publications comme *Los Primos : le journal des cousins « Valais-Argentine »*. Les migrations vers d'autres régions de Suisse restent quant à elles beaucoup moins explorées, en ce qui concerne les Valaisans mais aussi de manière générale².

Ces migrations représentent pourtant un débouché de première importance pour les populations issues du monde rural, dans une Suisse au développement économique inégal. Les migrants sont attirés par les régions fortement industrialisées du Jura, comme par les grands centres urbains. Nonobstant une première phase de démarrage industriel au début du XXe siècle³, puis un important développement à partir des années 1950 qui s'accompagne d'un net recul des activités agricoles⁴, la balance migratoire du Valais est négative de 1900 à 1980. Cette tendance « culmine en 1970, année où les ressortissants valaisans établis en Suisse représentent environ 30% de ceux qui sont domiciliés en Valais »⁵. Dès 1951, l'industrialisation du canton est soutenue par la Société valaisanne de recherches économiques et sociales et en 1953 la loi sur le développement industriel « prévoit des subventions, la mise à disposition de parcelles équipées et un encouragement à la formation »⁶.

En ce qui concerne le Tessin, les flux migratoires se dirigent tant en direction des antipodes et des Amériques⁷ qu'en direction du Jura. Ce dernier flux est constant entre les années 1870 et la fin des années 1960, stimulé par le développement économique de la région et facilité dès 1884

¹ Voir par exemple Carron Alexandre, Carron Christophe, *Nos cousins d'Amérique : histoire de l'émigration valaisanne au XIXe siècle*, 2 vol., Sierre : Ed. Monographic, 1986-2002. Les rapports entre pouvoirs publics et émigration valaisanne ont été abordés par Gérald Arlettaz, « L'émigration : un enjeu politique cantonal et national (1848-1888) », *Vallesia* 46 (1991), p. 67-81.

² Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 11.

³ Clavier Alain, « La modernisation du Valais, 1848-1914 », in Papilloud Jean-Henry (dir.), *Histoire du Valais*, tome 3, Sion : Société d'histoire du Valais romand, 2002, p. 620.

⁴ Les trois-quarts des exploitations agricoles disparaissent entre 1951 et 1983. En Suisse, seul le Tessin en perd plus durant la même période, Evéquoz-Dayen Myriam, « L'économie valaisanne de 1850 à 1985 », in Dayer Stéphane (dir.), *Aspects de l'économie valaisanne : histoire, réalités, perspectives*, Sion : Département de l'instruction publique du canton du Valais, 1992, p. 49.

⁵ Evéquoz-Dayen Myriam, « Les héritages en question, 1945-1997 », in Papilloud Jean-Henry (dir.), *Histoire du Valais*, tome 4, Sion : Société d'histoire du Valais romand, 2002, p. 745.

⁶ Evéquoz-Dayen Myriam, « L'économie valaisanne de 1850 à 1985 », in Dayer Stéphane (dir.), *Aspects de l'économie valaisanne : histoire, réalités, perspectives*, Sion : Département de l'instruction publique du canton du Valais, 1992, p. 55.

⁷ Cheda Giorgio, *L'emigrazione ticinese in Australia*, Locarno : Armando Dadò, 1976, Fosanelli Ivano, *Verso l'Argentina : Emigrazione, insediamento, identità tra Otto e Novecento*, Locarno : Armando Dadò, 2000 (2ème édition), Perret Maurice Edmond, *Les colonies tessinoises en Californie*, Lausanne : F. Rouge, 1950.

par le percement du Gothard¹. Des filières masculines se créent, caractérisées en particulier par les professions de la construction, « en marge ou autour » desquelles « se sont également constituées des filières féminines, notamment pour le travail domestique »² qui seront relayées dès les années 1940 par les nouvelles possibilités d'emploi offertes par les usines. Ainsi les entreprises horlogères du Jura bernois font appel à une nombreuse main-d'œuvre tessinoise non qualifiée, surtout féminine, en faisant paraître des annonces dans les journaux d'outre-Gothard et en démarchant sur place³.

2. Le cartel horloger

2.1. *La cartellisation*

2.1.1. Les acteurs du cartel

Le contexte horloger de cette recherche est marqué par la naissance, l'affirmation – grâce en particulier à l'intervention des pouvoirs publics⁴ – puis la fin d'un cartel qui a fortement conditionné les politiques de main-d'œuvre. Une analyse approfondie de cette structure particulière et des diverses phases qui l'ont caractérisée, notamment à travers l'évolution des accords privés et des interventions publiques, est donc nécessaire. Elle permettra ainsi de souligner l'impact des orientations industrielles sur la gestion de l'emploi.

Cette présentation du cartel et de son évolution s'appuie très largement sur les textes législatifs le concernant. Il s'agit avant tout des arrêtés fédéraux, notamment ceux de 1934, 1951, 1961 et 1971, mais également des messages du Conseil fédéral aux Chambres qui présentent le projet gouvernemental sur lequel doit se prononcer le Parlement et qui précèdent toujours d'une année l'arrêté relatif (1950, 1960, 1970 et 1980). Enfin, les arrêtés prévoient qu'un bilan soit effectué après un certain temps, ce qui fournit d'intéressants rapports du Conseil fédéral sur les mesures touchant l'horlogerie (1952, 1964 et 1977). Les textes fédéraux étant discutés dans les deux

¹ Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 11-19.

² Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 26.

³ Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 31-32.

⁴ Ce qui en fait un cas unique en Suisse.

Chambres du législatif, le Bulletin sténographique de l'Assemblée fédérale (BSAF) en conserve les comptes rendus. Cette importante source permet de retracer les débats au Parlement et de mettre en évidence les enjeux qui sous-tendent le renouvellement du Statut horloger en 1950, puis son très large démantèlement à l'issue des discussions de 1960. Loin de faire l'unanimité, ces mesures sont toujours le fruit d'âpres empoignades et de consensus difficilement atteints. Les archives de la Fédération horlogère ont pour leur part servi à accéder au cœur des tensions qui agitent les producteurs dans les années 1950. D'autres sources émanant des organisations patronales, mais aussi des syndicats ouvriers, ont été mobilisées. Elles sont présentées plus en détails dans la Partie II.

Le cartel horloger a été structuré sur deux plans, l'un privé, l'autre public (appelé Statut légal de l'horlogerie)¹. Tant sur l'un que sur l'autre, il vise avant tout trois objectifs : le contrôle des prix ; le maintien d'un équilibre entre les différents acteurs du cartel par la définition des activités de chacun d'entre eux, ce qui tend à protéger sa structure ; le contrôle des exportations, afin d'éviter la perte de l'avance technologique que l'horlogerie suisse possède sur ses concurrentes. Le caractère presque exclusivement exportateur de l'horlogerie suisse – seuls 3 à 5% de sa production sont écoulés sur le marché intérieur – rend cette branche particulièrement sensible au contexte international qui, dès les années 1950, est constitué par l'affirmation d'une concurrence étrangère qui se relève de la période de crise des années 1930 et des années de guerre. En tant qu'industrie d'exportation, l'horlogerie est également touchée par les pressions et par les accords internationaux. Le processus de libéralisation en cours sur le plan international durant les années 1950 et la construction européenne entrent en conflit avec la forte cartellisation marquant l'économie helvétique de la même période². Le cartel horloger doit par exemple affronter un long procès antitrust aux Etats-Unis (1954-1965). La situation économique et politique sur les marchés internationaux constitue donc un paramètre déterminant pour l'horlogerie suisse. Conjugée à la montée en puissance de la concurrence horlogère, ainsi qu'aux crises internes à la branche, elle conduira au démantèlement progressif du cartel dès 1961.

Les tensions entre producteurs permettront de mettre en évidence le caractère hétérogène du cartel. En effet, plusieurs clivages traversent la branche horlogère. Le principal est celui qui sépare les producteurs de la montre terminée, membres de la FH, de leurs fournisseurs, regroupés dans Ebauches SA et dans l'UBAH, associations qui forment les trois partenaires principaux du cartel,

¹ Une partie des conclusions exposées ici a fait l'objet d'une communication lors de la Journée annuelle de la Société suisse d'histoire économique et sociale du 25 avril 2009 (« Marchés régulés : corporations et cartels ») et a été publiée dans une version résumée, Garufo Francesco, « La libéralisation de l'horlogerie ou les limites de la cartellisation (1951-1971) », in Cortat Alain, *Contribution à une histoire des cartels en Suisse*, Neuchâtel : Alphil – Presses universitaires suisses, 2010, p. 165-184. Certains passages ont également été présentés dans Tissot Laurent, Bujard Jacques, *Le Pays de Neuchâtel et son patrimoine horloger*, Chézard-Saint-Martin : Ed. de la Châtière, 2008.

² Sur les implications de la construction européenne au niveau de l'horlogerie, se référer aux publications de Charles-Maurice Wittwer citées dans la bibliographie.

comme nous le verrons plus bas. Les intérêts divergents entre clients et fournisseurs seront l'un des facteurs à l'origine de l'implosion du cartel, qui entraînera l'abandon des mesures de limitation de l'immigration au début des années 1960. A cette première distinction s'ajoute celle au sein des fabricants du produit terminé entre manufactures et établissements. Les premières fabriquent l'ensemble de la montre, alors que les seconds assemblent les différentes parties, fabriquées par des sous-traitants, qu'ils commercialisent ensuite. Malgré leurs différences, manufactures et établissements, du moins en ce qui concerne les plus renommés de leurs membres, peuvent s'allier dans certains cas, comme nous le verrons à travers les conflits qui les opposent aux petits producteurs. Ces différences de prestige, de taille, de type de structure productive et commerciale font de la branche horlogère une réalité mouvante, particulièrement difficile à saisir. Une description approfondie de son organisation et des tensions qui la traversent reste donc un préambule indispensable à l'examen de la place de l'immigration dans les politiques patronales. Cette description retrace la constitution du cartel, dans les années 1920 et 1930, sa consolidation en 1951, puis son démantèlement progressif en raison des conflits internes – qui éclatent dans les années 1950 –, ainsi que des attaques en provenance de la Commission d'étude des prix (1959) et des Etats-Unis. Ces raisons tant internes qu'externes vont conduire à un abandon du cartel tant par les pouvoirs publics que par les organisations patronales, l'ancienne structure étant remplacée par une promotion de la dénomination d'origine : le « Swiss Made ».

Pour sa part, le syndicalisme horloger, durant la période qui concerne ce travail, se résume à deux entités : la Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers (FOMH), Fédération des travailleurs sur métaux et horlogers (FTMH) depuis 1972, et la Fédération chrétienne des ouvriers de la métallurgie (FCOM). La première, qui représente, avec la Fédération ouvrière du bâtiment et du bois (FOBB) l'une des principales forces syndicales en Suisse, domine très nettement dans l'horlogerie. La FCOM est également associée aux discussions se déroulant au sein du cartel et est signataire de la « Paix du travail » de 1937.

Enfin, les autorités publiques qui apparaîtront dans ce travail sont tant fédérales, que cantonales et communales. Les premières sont représentées par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, l'OFIAMT, l'un des deux organismes, nous l'avons vu, chargés au niveau fédéral d'évaluer les besoins en main-d'œuvre étrangère. En outre, la Section de l'industrie horlogère du Département fédéral de l'économie publique (DFEP) constitue le relais fédéral au niveau du cartel horloger. Cet organisme nous intéresse plus particulièrement ici dans la mesure où il est responsable des décisions d'octroi des permis de recrutement dans le cadre du contrôle de la main-d'œuvre introduit par le cartel horloger. Sur le plan cantonal et communal, les offices du travail sont impliqués dans les autorisations d'engagement de personnel étranger. D'autres représentants des autorités sont mentionnés dans les lignes qui suivent. C'est le cas de certains conseillers fédéraux, par exemple, que le patronat horloger peut parfois solliciter.

2.1.2. La naissance du cartel

Le cartel horloger s'est constitué progressivement au lendemain de la Première Guerre mondiale¹. Des accords corporatistes sont déjà signés en 1906, mais ils ne résistent que jusqu'en 1909² et ce n'est que suite à la crise économique de 1920-1921 qui touche durement l'horlogerie, que le patronat se structure en mettant sur pied différentes organisations horlogères qui formeront l'ossature du cartel.

Pour l'horlogerie suisse, la fin de la Première Guerre mondiale et l'arrêt des commandes militaires correspondent à la fin d'une période de forte croissance. En effet, dès l'automne 1914, l'horlogerie bénéficie de la demande de montres pour soldats³. En outre, nombre d'entreprises se tournent vers la production de matériel de guerre, en particulier de munitions⁴. Les exportations prospèrent pendant toute la durée du conflit⁵. Au terme de celui-ci, les perspectives des industriels sont excellentes puisque la fin des hostilités devrait permettre la réouverture de tous les débouchés. Cependant leurs attentes sont déçues. Outre l'arrêt des commandes militaires, un marché européen qui peine à se relever, des mesures douanières protectionnistes adoptées par la France, l'Allemagne, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis et un marché russe fermé pour cause de guerre civile entraînent une surproduction de l'horlogerie helvétique. Pour écouler leurs stocks, les entreprises suisses vont, d'une part, baisser leurs prix et, d'autre part, exporter les pièces détachées⁶ qui sont taxées plus faiblement (de dix à vingt fois) que les montres finies.

Mais la crise ne frappe de manière effective l'horlogerie suisse qu'à partir de 1921, suite à l'écroulement des devises européennes. Les exportations chutent⁷ et le chômage explose¹. Les

¹ La naissance du cartel horloger fait l'objet d'une thèse de doctorat en cours, Boillat Johann, *Contrôler le temps ! Histoire du cartel horloger suisse (1921-1941)*, Neuchâtel.

² Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 93.

³ Société des anciens élèves du Technicum du Locle (Fallet Marius), *La régénération horlogère, ou la crise horlogère contemporaine étudiée dans ses causes, ses effets et ses remèdes*, Neuchâtel : Journal suisse d'horlogerie et de bijouterie, 1927, p. 30.

⁴ Jequier François, *Une entreprise horlogère du Val-de-Travers : Fleurier Watch Co SA : de l'atelier familial du XIXe aux concentrations du XXe siècle*, Neuchâtel : Société d'histoire et d'archéologie, 1972, p. 130, Pasquier Hélène « Uhren, Kompass und elektrische Zähler. Longines und der Erste Weltkrieg », in Roman Rossfeld, Tobias Straumann (dir.), *Schweizer Unternehmen im Ersten Weltkrieg*, Zurich : Chronos, 2007.

⁵ Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 97.

⁶ Cette pratique est appelée chablonnage.

⁷ En 1920, l'horlogerie représente 9,9% du total des exportations suisses, ce qui équivaut à 13,7 millions de pièces (montres et mouvements) ou 306 millions de francs. En 1921, ce pourcentage chute à 8,6%, soit 7,9 millions de pièces ou 156 millions de francs, Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 364.

industries d'exportation manquent de débouchés sur le marché intérieur et souffrent donc plus fortement de la crise que, par exemple, l'industrie des machines ou la métallurgie². La Confédération intervient en accordant, le 6 décembre 1921, un premier crédit de 5 millions de francs, puis un second de 6 millions le 12 octobre 1922. « Cette aide revêt la forme de subsides alloués aux fabricants exportant leurs produits à destination de pays à change déprécié »³. Les aides au canton de Neuchâtel sont également massives, puisque 40 millions de francs, soit le double de son budget annuel, sont alloués à la lutte contre le chômage⁴. La reprise s'amorce dès la fin de 1922, mais le niveau de 1920 ne sera plus atteint avant la Seconde Guerre mondiale.

Pour lutter contre la baisse des prix et l'exportation de pièces détachées⁵, une réorganisation du secteur est soutenue par la Chambre suisse de l'horlogerie (CSH) et par les entreprises horlogères, notamment celles positionnées sur le moyen et haut de gamme, particulièrement touchées par la chute des prix⁶. Les syndicats soulignent pour leur part les risques encourus par une horlogerie désorganisée face à la concurrence internationale. Ainsi en juin 1923, le Cartel syndical neuchâtelois propose la création d'une « Communauté professionnelle » réunissant patronat et travailleurs⁷. L'intervention de l'Etat n'est pas prévue dans un premier temps. Cette proposition est rejetée par le patronat : « mitigée dans le canton de Neuchâtel, l'opposition des chefs d'entreprises est farouche dans les autres régions horlogères »⁸. Les syndicats ouvriers de l'horlogerie continueront à soutenir une réorganisation de l'horlogerie, notamment en 1930, pour lutter contre l'exportation de pièces détachées, la Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers (FOMH) se posant en garante du « patrimoine commun légué par les fondateurs de l'industrie horlogère »⁹.

¹ Le nombre de chômeurs recensés dans l'horlogerie et la bijouterie passe de 100 à 30'000 entre 1920 et 1921, Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse, 6 octobre 1950, FF 1950 (3), (désormais MCF 1950), p. 65.

² Head-König Anne-Lise, « The Process of Globalisation in the Swiss Labour Market Viewed in the Context of Three Major Export Industries (1880-1939) », in Müller Margrit, Myllyntaus Timo (dir.), *Pathbreakers : Small European Countries Responding to Globalisation and Deglobalisation*, Berne : Peter Lang, 2008, p. 210.

³ MCF 1950, p. 65-66.

⁴ Head-König Anne-Lise, « The Process of Globalisation in the Swiss Labour Market Viewed in the Context of Three Major Export Industries (1880-1939) », in Müller Margrit, Myllyntaus Timo (dir.), *Pathbreakers : Small European Countries Responding to Globalisation and Deglobalisation*, Berne : Peter Lang, 2008, p. 226, qui cite Marguerat Etienne, *Les enjeux de la gestion du chômage en Suisse durant l'entre-deux-guerres. L'assurance-chômage et le développement des caisses de chômage à travers l'exemple du canton de Neuchâtel*, mémoire de licence, Lausanne, 2001.

⁵ Qui favorise l'émergence d'une concurrence étrangère et diminue les possibilités de ventes de montres terminées.

⁶ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1922, 21.4.1923.

⁷ Cartel syndical du Canton de Neuchâtel, *La Restauration de l'Industrie horlogère (La thèse ouvrière), Rapport présenté à la Chambre du Commerce, de l'Industrie et du Travail du Canton de Neuchâtel sur les possibilités de lutte contre le chômage et de restauration de l'Industrie horlogère*, s.l., 1923. Voir également Loertscher-Rouge Françoise, « La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années trente (1930-1937) », *Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1977), p. 179.

⁸ Perrenoud Marc, « Corporatisme horloger et paix du travail », in Pfister Ulrich, Studer Brigitte, Tanner Jakob (dir.), *Le travail en mutation : interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen-Age à nos jours*, Zurich : Chronos, 1996, p. 302.

⁹ Rapport FOMH 1930, Berne : Imprimerie de l'Union, 1931, p. 42.

La lutte contre les intermédiaires et la volonté de concentrer la production des ébauches, des « pièces détachées » et de la montre terminée en différents « cartels » (de production, de prix, de vente et de répartition des marchés) pour « mettre un terme à la concurrence ruineuse » est aussi l'affaire des techniciens¹ qui en appellent à une intervention de l'Etat.

En 1923, la CSH, organe faîtière de l'industrie horlogère suisse, et les organisations patronales régionales décident d'agir sur la base de trois axes : il s'agit de créer un groupe de fabriques d'ébauches, de tisser un réseau de conventions entre les différentes branches horlogères, puis de trouver des ententes entre les banques de la région horlogère. La première union voit le jour le 17 janvier 1924, lorsque les fabricants de produits terminés fondent la « Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie » (FH) qui regroupe six associations régionales². Les principaux fabricants d'ébauches (Fontainemelon SA, A. Schild SA et A. Michel SA) créent, le 27 décembre 1926 à Neuchâtel, l'holding « Ebauches SA »³. Enfin, le 12 décembre 1927, naît l'« Union des branches annexes de l'horlogerie » (UBAH)⁴.

Le 1^{er} décembre 1928, les organisations horlogères⁵ signent quatre conventions qui fondent le cartel horloger. Les prix minimaux sont fixés et l'exclusivité des livraisons assurée⁶. Les deux premiers textes lient Ebauches SA aux établissements, d'une part, et aux manufactures, d'autre part. Le troisième est signé entre l'UBAH et la FH, tandis qu'une « Convention chablonnage » est signée entre les trois parties. De plus, les industriels s'engagent à ne pas créer d'entreprises à l'étranger.

¹ Société des anciens élèves du Technicum du Locle (Fallet Marius), *La régénération horlogère, ou la crise horlogère contemporaine étudiée dans ses causes, ses effets et ses remèdes*, Neuchâtel : Journal suisse d'horlogerie et de bijouterie, 1927.

² Association patronale horlogère du district du Locle (APL), Société des fabricants d'horlogerie de Fleurier et environs, Syndicat patronal des producteurs de la montre, La Chaux-de-Fonds (SPPM), Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie, Bienne (ACBFH), Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV) et Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten, Soleure (VdU). Pellaton Jean, *Vingt-cinquième anniversaire de la Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie, FH, 1924-1949*, Le Locle : FH, 1949. Voir également, Fédération horlogère suisse, *Origine et structure de l'horlogerie suisse : les organisations horlogères, la Fédération horlogère suisse*, Bienne : FH, 1961.

³ Coulon Philippe de, *Les ébauches : Deux siècles d'histoire horlogère : Ouvrage publié à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire d'Ebauches SA*, Neuchâtel : s.n., 1951.

⁴ Union des associations de fabricants de pièces détachées horlogères, UBAH, 1927-1977, La Chaux-de-Fonds : UBAH, 1977, p. 7, Wyss Jean-Jacques, *La création de l'Union des branches annexes de l'horlogerie (UBAH) et les vingt premières années de son existence 1927-1947*, La Chaux-de-Fonds : Arts graphiques Haefeli, s.d.

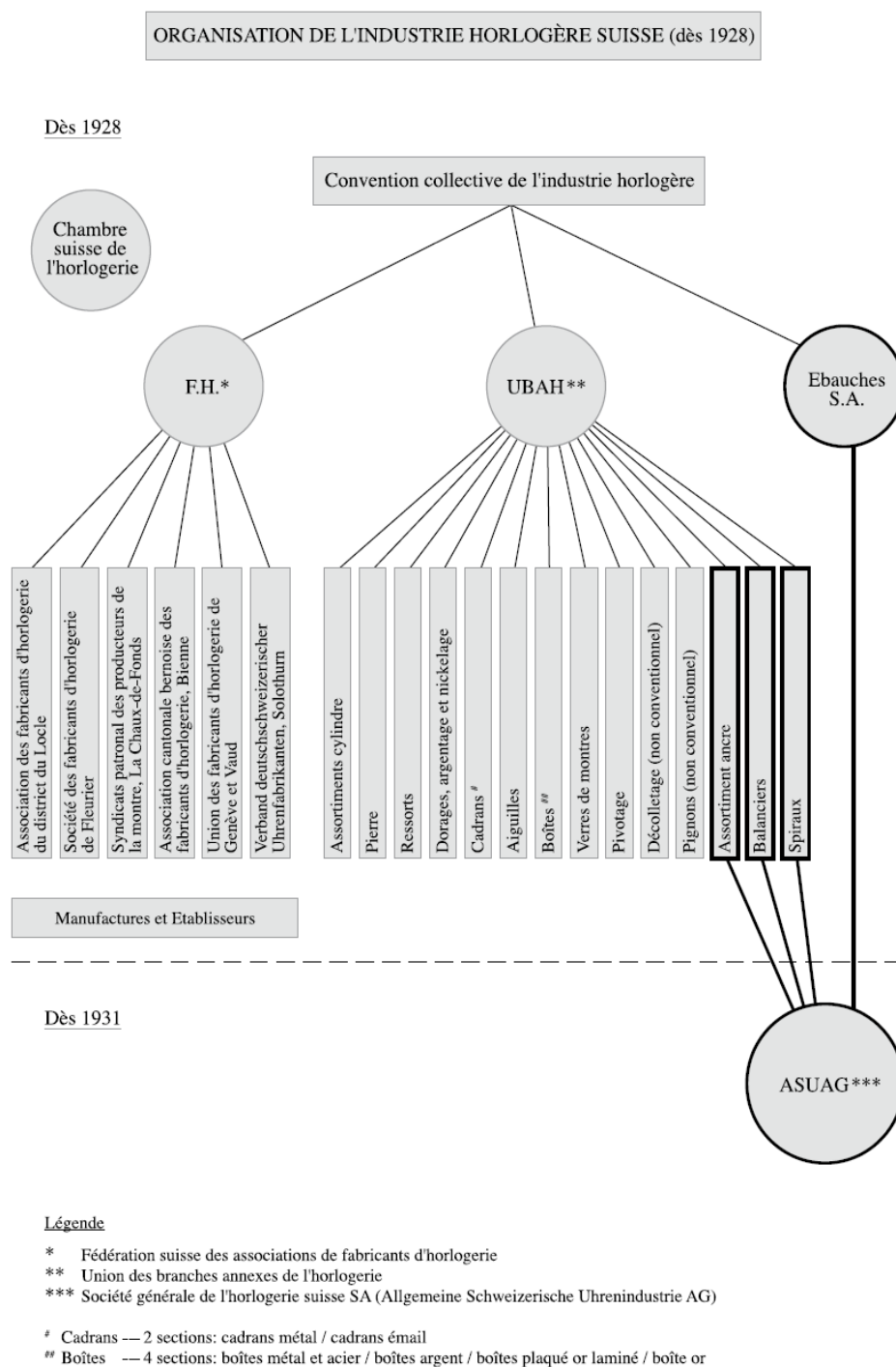
⁵ Elles fonctionnent en tant qu'organisations mais ont des statuts différents : la FH et l'UBAH sont des fédérations, d'associations régionales pour la première, de groupements professionnels pour la seconde, alors qu'Ebauches SA est une holding privée.

⁶ Le système de la réciprocité syndicale oblige les adhérents à n'acheter et à ne vendre qu'entre eux. De plus, certaines limitations sont introduites dans les échanges : les manufactures ne peuvent ni vendre ni échanger entre elles les ébauches et les parties réglantes qu'elles produisent, ni les vendre aux établissements. Certaines exceptions existent, comme par exemple au sein de la Société suisse pour l'industrie horlogère SA (SSIH), qui regroupe Tissot et Omega. Les deux entreprises obtiennent le droit de fonctionner entre elles comme en une seule entité, principe qui est reconnu par les organisations horlogères en 1932. Elles peuvent ainsi faire circuler à l'intérieur du groupe tant leur production que leur personnel, Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 149.

Ces accords sont remplacés le 1^{er} avril 1936 par une « Convention collective de l'industrie horlogère suisse », charte fondamentale de la réglementation de droit privé qui sera renouvelée et amendée en 1941, 1946, 1949, 1954, 1957 et 1959. Dès 1938, le patronat s'unit en vue des discussions face aux syndicats, dans le cadre de la « Paix du travail » signée en 1937. Le 2 mai 1939, les industriels de la montre Roskopf¹ s'associent également. A cela s'ajoute MACHOR SA, société en charge de la location de machines horlogères à l'étranger dans laquelle sont représentés l'industrie horlogère, celle des machines et la Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers.

¹ Montre bon marché développée entre 1865 et 1867 par Georges-Frédéric Roskopf, Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 30 août 2010.

Figure 2: le cartel horloger



Remarque

Dès 1939, l'industrie horlogère suisse se dote d'un nouvel acteur, à savoir l'Association Roskopf.

Source : La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970), Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 140.

Les conventions donnent lieu également à la naissance d'une bureaucratie horlogère. Au niveau du cartel, la « Fiduciaire horlogère » (FIDHOR) surveille l'application des conventions, sous mandat des Délégations réunies, l'organe exécutif du cartel. Un tribunal arbitral horloger est l'organe de recours. Les commissions paritaires, quant à elles, établissent les tarifs minimaux. L'ensemble du cartel est chapeauté par la CSH. Fondée en 1876 sous le nom de « Société intercantonale des industries du Jura », puis rebaptisée en 1900, elle est l'organe responsable pour la défense des intérêts de l'horlogerie suisse et pour la représenter en tout lieu¹.

Toutefois, les accords et la mise en place d'une importante structure pour les faire respecter ne suffisent pas, puisque les entreprises non signataires en profitent pour développer le chablonnage et faire pression sur les prix. C'est pourquoi, après être intervenu en 1921, puis en 1922, par l'octroi de subsides, l'Etat s'engage dans l'horlogerie en créant, en 1931, la « Société générale de l'horlogerie suisse » (ASUAG) qui contrôle financièrement les ébauches et les parties réglantes (spiraux, balanciers et assortiments)². Le capital de cette « super-holding »³ est partagé entre les banques des régions horlogères⁴ (5/16), les organisations patronales (5/16) et la Confédération (6/16) qui cède deux de ses places au conseil d'administration à la FOMH⁵. Grâce à cet organe, la Confédération peut contrôler financièrement la marche de l'horlogerie et intégrer au cartel le principal syndicat ouvrier. Le but de l'ASUAG est « de poursuivre une politique d'industrie, comme beaucoup d'autres institutions le font sous la forme plus usuelle de l'association »⁶.

La dissidence, qui remet en cause l'existence même du cartel, n'en est pas éliminée pour autant⁷. C'est pourquoi Berne intervient en légiférant en 1934, alors que l'horlogerie est à nouveau sous le choc de la crise internationale consécutive au krach de Wall Street⁸. Le 12 mars, le Conseil fédéral édicte un arrêté qui soumet à l'obtention d'un permis, les ouvertures, transformations dans le type

¹ Voir notamment, La Suisse horlogère, *Le 75^{ème} anniversaire de la Chambre suisse de l'horlogerie 1876-1951*, La Suisse horlogère 66 (1951), n° spécial 26, p. 365-408.

² Ledermann Bernard, *Du rôle de l'Etat dans la réorganisation de l'industrie horlogère*, La Chaux-de-Fonds : FH, 1941, Baumann Frédéric, *Société générale de l'horlogerie suisse SA ASUAG, historique publié à l'occasion de son 25^{ème} anniversaire 1931-56*, Bienne : Arts graphiques Schuler, s.d.

³ Baumann Frédéric, *Société générale de l'horlogerie suisse SA ASUAG, historique publié à l'occasion de son 25^{ème} anniversaire 1931-56*, Bienne : Arts graphiques Schuler, s.d., p. 31.

⁴ Sur l'action des banques en faveur de l'horlogerie, Perrenoud Marc, « Crises horlogères et interventions étatiques : le cas de la Banque cantonale neuchâteloise pendant l'entre-deux-guerres », in Cassis Youssef, Tanner Jakob (dir.), *Banken und Kredit in der Schweiz. Banques et crédit en Suisse (1850-1930)*, Zurich : Chronos, 1993.

⁵ Commission fédérale d'étude des prix, *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 34.

⁶ MCF 1950, p. 75.

⁷ Sur les difficultés du cartel à éliminer la dissidence, Boillat Johann, Noyer Frédéric, « La cartellisation de l'horlogerie suisse (1928-1931) : un mécanisme de production d'inégalités ? », in David Thomas, Groebner Valentin, Schaufelbuehl Janick Marina, Studer Brigitte (dir.), *Die Produktion von Ungleichheiten. La production des inégalités*, Zurich : Chronos, 2010, p. 195-204 et Boillat Johann, « Contrôler la dissidence : naissance et évolution du cartel horloger suisse (1931-1941) », in Müller Margrit, Schmidt Heinrich, Tissot Laurent (dir.) *Regulierte Märkte : Zünfte und Kartelle - Marchés régulés : Corporations et cartels*, Zurich : Chronos, 2011, p. 247-260.

⁸ Comtesse Jean-Laurent, *La crise de 1929 et l'industrie horlogère suisse*, Lausanne : Héliographia, 1952.

de production, agrandissements ou déplacements d'entreprise, ainsi que les exportations¹. Cette mesure constitue l'acte de fondation du pendant public du cartel. La structure née de la volonté du patronat horloger prend donc une dimension publique qui la consolide fortement. Les conventions horlogères sont étendues aux dissidents qui n'ont par conséquent plus aucun avantage à ne pas intégrer le cartel². L'arrêté fédéral de 1934 est complété le 13 mars 1936 par une interdiction pour les dissidents de vendre à des prix inférieurs à ceux conventionnés. Les tarifs du cartel deviennent donc obligatoires pour tous, ce qui renforce considérablement les conventions. La même année, le 9 octobre, le Conseil fédéral réglemente le travail hors fabrique dans l'horlogerie. Le travail à domicile est en effet une composante importante de l'horlogerie et l'efficacité des réglementations fédérales dépend aussi des limitations à cette éventuelle échappatoire.

L'implication de l'Etat fédéral s'inscrit plus largement dans la politique défendue par les « forces corporatives » identifiées par Erich Gruner³ et dans les mesures en faveur des industries d'exportation⁴. L'inspiration corporatiste – qui se développe également au sein de l'horlogerie, comme l'a montré Marc Perrenoud⁵ – se manifeste par le souci de cohésion sociale qui doit guider l'Etat dans son implication dans le champ économique. L'action fédérale tend donc à protéger l'emploi, au niveau des individus, des entreprises (en particulier les PME) et des régions périphériques et conduit la Confédération à s'engager fortement pour la protection de l'appareil de production horloger⁶. Comme l'affirmait la Commission d'étude des prix : « en vertu d'une politique sociale de protection des classes moyennes, les autorités délivrant les permis ont eu tendance à maintenir, dans la mesure du possible, ces petits ateliers »⁷.

¹ Arrêté du Conseil fédéral tendant à protéger l'industrie horlogère suisse, 12 mars 1934, FF 1934 (3), p. 221-223 (désormais ACF 1934). Sur les implications du permis d'exportation dans les relations horlogères avec la France : Ternant Evelynne, « Les relations entre horlogers suisses et français », in Daumas Jean-Claude, Tissot Laurent, *L'Arc jurassien. Histoire d'un espace transfrontalier*, Yens-sur-Morges, Vesoul : Editions Cabédita, Editions Maé-Erti, 2004, p. 268-276.

² Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 142.

³ Gruner Erich, « 100 Jahre Wirtschaftspolitik », *Revue suisse d'économie politique et de statistique* 100 (1964), p. 57, cité in Mach André, *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Lausanne : Université de Lausanne, Faculté des sciences sociales et politiques, 2001, p. 80.

⁴ La garantie contre les risques à l'exportation (Assurance suisse contre les risques à l'exportation depuis le 1^{er} janvier 2007) est instituée par l'arrêté du Conseil fédéral du 28 mars 1934 (RO 50, p. 261).

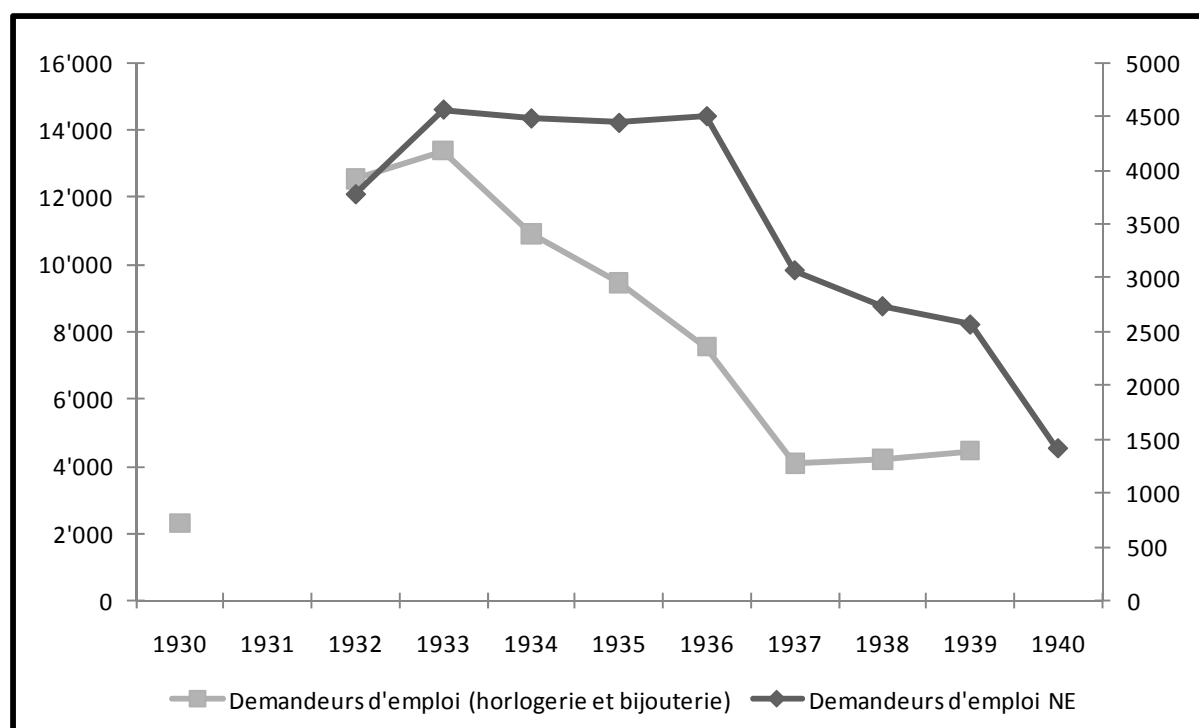
⁵ Perrenoud Marc, « Corporatisme horloger et paix du travail », in Pfister Ulrich, Studer Brigitte, Tanner Jakob (dir.), *Le travail en mutation : interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen-Age à nos jours*, Zurich : Chronos, 1996, p. 302.

⁶ Sur le corporatisme en Suisse et en particulier sur l'implication de l'Etat, Loertscher Clive, Piotet Georges, *Corporatist Patterns in Swiss Policies in the Immediate Post-war II Period, What about the State in Corporatism*, Lausanne : Institut de science politique de l'Université de Lausanne, 1978, Maspoli Philippe, *Le corporatisme et la droite en Suisse romande*, Lausanne : Université de Lausanne, 1993, Katzenstein Peter J., *Corporatism and Change : Austria, Switzerland, and the Politics of Industry*, Ithaca, Londres : Cornell University Press, 1984.

⁷ Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 80.

En septembre 1936, le Conseil fédéral décide de dévaluer le franc suisse de 30%, ce dont bénéficient immédiatement les industries d'exportation et en particulier l'horlogerie, violemment touchée par les conséquences du krach de Wall Street¹. La reprise se fait également sentir en termes d'emplois², même si le pire est déjà passé pour l'horlogerie. Des différences régionales existent cependant, comme le prouve le cas neuchâtelois où le nombre des demandeurs d'emploi ne commence à décroître qu'à partir de ce moment, parallèlement à une diminution des effectifs horlogers³.

Graphique 4: chômage horloger en Suisse et dans le canton de Neuchâtel (1930-1940)



Source : *Manuel de statistique sociale suisse 1932-1971*, 85^{ème} supplément de « La vie économique », Berne 1973, p. 59 et p. 70.

¹ Entre 1929 et 1939, les effectifs de l'horlogerie chutent de 55'740 à 41'730 personnes, Perrenoud Marc, « Contrastes et paradoxes de la crise dans l'horlogerie », Traverse (1997/1), p. 110.

² En un an, dans les industries d'exportation, le chômage diminue de moitié, Head-König Anne-Lise, « The Process of Globalisation in the Swiss Labour Market Viewed in the Context of Three Major Export Industries (1880-1939) », in Müller Margrit, Myllyntaus Timo (dir.), *Pathbreakers : Small European Countries Responding to Globalisation and Deglobalisation*, Berne : Peter Lang, 2008, p. 233.

³ Comme le souligne Christophe Koller, la situation peut varier fortement entre les régions, Koller Christophe, *L'industrialisation et l'Etat au pays de l'horlogerie*, Courrendlin : CJE, 2003, p. 341.

Figure 3: effectifs horlogers du canton de Neuchâtel

1920	19'016
1929	15'074
1939	10'291

Source : Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 362.

Si les propositions syndicales de collaboration en vue d'une «restauration de l'industrie horlogère» restent lettre morte dans les années 1920, la création de l'ASUAG permet à la FOMH de siéger aux côtés des représentants patronaux dès 1931. Les entrepreneurs n'accepteront jamais la participation des ouvriers à la gestion des firmes¹, mais l'intégration du syndicat aux différents processus décisionnels dans le cadre des mesures étatiques va développer la collaboration entre les deux parties.

L'évènement majeur, qui consolidera pour les décennies suivantes les rapports entre patronat et ouvriers, est constitué par la signature des accords dits de la « Paix du travail » en 1937². La période de l'entre-deux-guerres est troublée par de fortes crises, en 1920, puis au début des années 1930. Comme l'a souligné Roger Joseph³, malgré la brève reprise la situation conjoncturelle en 1936-1937 demeure difficile et la marge de manœuvre des syndicats est restreinte ; la FOMH se doit donc d'agir rapidement afin d'arracher un accord général. Pour Françoise Loertscher-Rouge, le syndicat n'a pas l'initiative, mais « sa politique est au contraire liée à l'évolution de la conjoncture, au développement de la politique de la Confédération et à l'attaque patronale contre les conditions de travail »⁴.

La volonté d'une entente avec le patronat s'explique donc non seulement dans le cadre de la création du cartel et des mesures étatiques visant à le défendre, mais également par une situation plus générale de difficultés économiques. Enfin, la situation internationale de plus en plus tendue

¹ Perrenoud Marc, « Syndicats ouvriers et grèves dans l'horlogerie suisse », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 253.

² Pour une approche juridique de la « Paix du travail », Aubert Gabriel, *L'obligation de paix du travail : étude de droit suisse et comparé*, Genève : Georg, 1981.

³ Joseph Roger, « La naissance de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 260.

⁴ Loertscher-Rouge Françoise, « La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années trente (1930-1937) », *Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1977), p. 143.

et l'abandon des références à la lutte des classes en 1934¹ justifient et permettent le changement de stratégie de la FOMH. La voie contractuelle est aussi privilégiée après l'échec de l'« initiative de crise », rejetée en 1935².

Entre mars et avril 1937, une grève qui touche le secteur des cadrans métal de Bienne et La Chaux-de-Fonds, menaçant ainsi l'ensemble de la production horlogère, pousse à la table des négociations les organisations patronales³. C'est sous les auspices d'Hermann Obrecht, chef du département fédéral de l'économie publique, que les parties sont réunies le 14 mai à Berne pour mettre un terme à la grève⁴. Le conseiller fédéral propose un texte qui sert de base à la « Paix du travail ». La convention est signée le 15 mai ; elle sera en vigueur jusqu'à la fin de l'année courante, mais sera ensuite constamment reconduite. La grève s'achève le 28 du même mois. Le 17 juillet, l'industrie des machines conclut une entente du même type. « (...) pour la première fois la FOMH est reconnue comme partenaire pour l'ensemble de cette branche économique. Ses membres et militants obtiennent en quelque sorte droit de cité »⁵. Sur l'exemple des accords négociés par la FOMH, les conventions collectives de travail se généralisent par la suite⁶, pour aboutir à un régime de paix sociale caractéristique de l'économie suisse d'après-guerre⁷ et qui, malgré les conflits récents, reste en vigueur.

¹ Joseph Roger, « La naissance de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 260. L'Union syndicale suisse l'abandonne déjà en 1927, tandis qu'en 1935, le Parti socialiste suisse renonce quant à lui au principe de la dictature du prolétariat, inscrit au programme de 1920, pour se rallier à la démocratie libérale et à la défense nationale, Loertscher-Rouge Françoise, « La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années trente (1930-1937) », *Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1977), p. 143 et p. 173.

² Ghelfi Jean-Pierre, « L'industrie horlogère à l'épreuve de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 265.

³ « 700 ouvriers-ères au total sont en grève en avril 1937 », Natchkova Nora, « La division sexuelle du travail comme expression des rapports de pouvoir entre les sexes. Lecture à travers les exemples de la Suisse, la France et la Suède durant l'entre-deux-guerres », Journées internationales de Sociologie du Travail, Nancy 25-26 juin 2009, http://gree.univ-nancy2.fr/encours/digitalAssets/51819_NATCHKOVA.pdf, site consulté le 7 juillet 2010, p. 2. Sur cette grève voir aussi Christie Sabine, « *A travail égal, salaire égal* », *une revendication féministe ? L'exemple du conflit du cadran métal (1937-1946)*, mémoire de licence, Lausanne, 2003. Pour un historique détaillé des événements qui conduisent à la signature de la « Paix du travail », Loertscher-Rouge Françoise, « La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années trente (1930-1937) », *Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1977), p. 187-189.

⁴ Le caractère décisif de l'intervention fédérale a été souligné par Perrenoud Marc, « Contrastes et paradoxes de la crise dans l'horlogerie », *Traverse* (1997/1), p. 108.

⁵ Ghelfi Jean-Pierre, « L'industrie horlogère à l'épreuve de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 266.

⁶ Dès le 1^{er} octobre 1941, un arrêté urgent du Conseil fédéral donne « force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail », FF 1941 (1), p. 325. Arrivant à échéance le 31 décembre 1943, il sera remplacé par l'arrêté du 23 juin 1943, FF 1943 (1), p. 577.

⁷ Sauf rares exceptions, comme par exemple, pour ce qui est de l'horlogerie, une nouvelle grève dans le secteur du cadran métal en 1946.

Pour Jean-Pierre Ghelfi¹, la politique consensuelle des syndicats suisses, souvent présentée comme l'une des conditions de la réussite économique de la Suisse durant les « Trente Glorieuses » et érigée en mythe national², a aussi eu des effets négatifs. Ainsi une stratégie plus combative aurait eu pour résultat « de meilleures conditions de travail (...) pour attirer ou retenir plus de personnel qualifié ; des entreprises davantage contraintes d'améliorer leur productivité et d'innover sur le plan des techniques et des produits ; un développement moins extensif de l'horlogerie »³. Au contraire, « en dehors de la paix absolue du travail, il n'y a que l'insécurité », affirmait Claude Bonnard, président de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, à l'occasion du cinquantenaire de l'accord⁴, tandis que pour Gilbert Tschumi, la convention « permet de n'avoir ni vainqueur, ni vaincu, mais de progresser pas à pas »⁵.

¹ Economiste, conseiller économique de la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH).

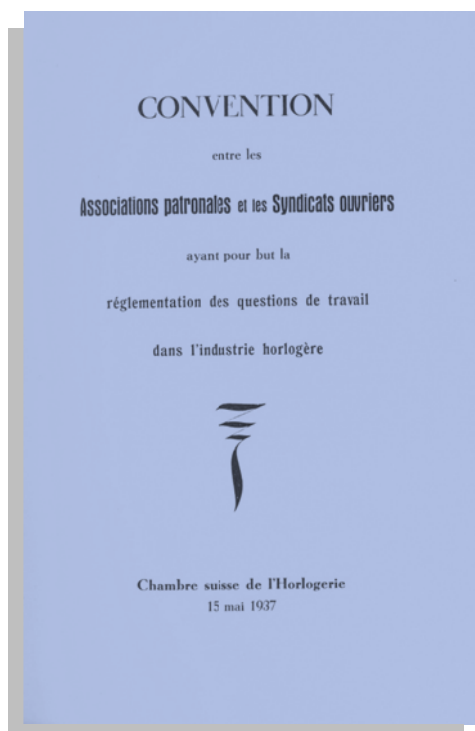
² Jost Hans-Ulrich, « A propos de l'histoire des grèves en Suisse », Cercle d'études historiques de la Société jurassienne d'émulation 37 (décembre 2006), p. 1. Voir aussi Degen Bernard, « Der Arbeitsfrieden zwischen Mythos und Realität », in Collectif, *Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos. Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit – Geschichte, Krise, Perspektiven*, Zurich : Widerspruch, 1987, p. 11-30. Pour des exemples de discours érigeant la « Paix du travail » au rang de mythe national Häberlin Hermann, *La convention de paix de l'industrie suisse des machines et métaux du 19 juillet 1937*, Zurich : Cercle d'études en matière économique, 1966, Humbel Kurt, *En toute bonne foi. Genèse et évolution de la convention de paix du travail dans l'industrie suisse des machines et des métaux*, Zurich : Fonds de participation de l'industrie des machines et des métaux, 1987.

³ Ghelfi Jean-Pierre, « L'industrie horlogère à l'épreuve de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 267.

⁴ Bonnard Claude, Joseph Roger, *Une convention collective de travail : pourquoi ?*, La Chaux-de-Fonds : Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, 1987, p. 12.

⁵ Postface de Gilbert Tschumi, président de la FTMH de 1976 à 1980 et membre du comité directeur de la FTMH de 1969 à 1989, in Ghelfi Jean-Pierre, *Témoignages d'ouvriers : 50 ans de Paix sociale horlogère/FTMH*, Berne : FTMH, 1987, p. 59.

Figure 4: la "Paix du travail"



Le texte de la convention est très court, puisqu'il n'est constitué que de cinq articles. Le premier affirme l'instauration d'un « régime de paix sociale absolue », excluant non seulement les grèves et les lock-out, mais « tout acte concerté propre à troubler les bonnes relations entre employeurs et travailleurs ». Le deuxième se penche sur la question des salaires qui devront être adaptés dans la mesure du possible, et sur les vacances payées¹ qui seront réintroduites au terme de négociations ultérieures. Le troisième prévoit la création d'un tribunal arbitral. Quant aux quatrième et cinquième, ils fixent les conditions pour la fin du mouvement de contestation et la réintégration des grévistes.

Au-delà du contexte politique, économique et social, un élément essentiel dans la construction des rapports de collaboration entre patrons et ouvriers est celui du mythe de la famille horlogère². Selon Marc Perrenoud, « l'identification au métier prime sur l'appartenance à la classe sociale »³.

¹ Sur l'introduction de vacances payées en Suisse, Chopard Théo, *La bataille des vacances payées*, Genève : Ed. Radard, 1946.

² Marti Laurence, *La grande famille : pratiques, représentations et identité horlogères dans le Jura suisse*, thèse de doctorat (Lyon), 1996.

³ Perrenoud Marc, « Corporatisme horloger et paix du travail », in Pfister Ulrich, Studer Brigitte, Tanner Jakob (dir.), *Le travail en mutation : interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen-Age à nos jours*, Zurich : Chronos, 1996, p. 292.

En outre, l'horlogerie étant entièrement tournée vers l'exportation, elle est très durement touchée par les crises internationales. L'« union sacrée » doit donc permettre de sauver cette « belle industrie nationale »¹. Tant les employeurs que les employés² se reconnaissent dans ce discours glorificateur de l'horlogerie qui prend naissance à la fin du XIXe siècle et qui, grâce au poids politique du patronat horloger, est également relayé au niveau institutionnel.

Il faut également souligner que, si la « Paix du travail » s'explique par le contexte suisse et par l'identification au métier, le mouvement de négociation sociale comme réponse aux effets du krach de Wall Street est international, en témoigne en particulier la naissance de l'Etat providence suédois également basé sur la recherche du consensus entre partenaires sociaux.

2.1.3. La gestion de la main-d'œuvre

Parmi les questions réglées dans le cadre de l'intervention étatique, celle concernant la main-d'œuvre a pris une importance particulière, en raison de la sensibilité de l'horlogerie au contexte économique international. Ainsi le cartel a eu à répondre tant aux situations de pénurie de travailleurs qu'à celles de chômage. Consulthor, la Commission consultative de l'horlogerie³, est l'organe chargé de statuer sur les permis d'établissement (ouverture de nouvelles entreprises, augmentation des effectifs, agrandissements, déplacements et transformations dans le type de fabrication), prévus par l'arrêté du 12 mars 1934. Réunissant les représentants du Département fédéral de l'économie publique (DFEP), des organisations horlogères (FH, UBAH, Ebauches SA et Roskopf), des Délégations réunies, de la Fédération des termineurs, de la FOMH et de la Fédération chrétienne des ouvriers de la métallurgie (FCOM), elle donne des préavis à la Section de l'industrie horlogère du DFEP, qui tranche en dernier lieu. La commission se prononce également sur des questions plus générales liées aux activités du secteur (par exemple en ce qui concerne la définition des branches de l'horlogerie). C'est donc au sein de Consulthor qu'ont lieu les négociations liées aux effectifs maximaux des entreprises⁴.

Un véritable boom économique se produit durant la Seconde Guerre mondiale. Si le début du conflit est marqué par un important fléchissement des exportations horlogères, leur valeur va très

¹ Perrenoud Marc, « Contrastes et paradoxes de la crise dans l'horlogerie », *Traverse* (1997/1), p. 113.

² Sans que cela n'empêche les conflits du travail, cf. Perrenoud Marc, « Corporatisme horloger et paix du travail », in Pfister Ulrich, Studer Brigitte, Tanner Jakob (dir.), *Le travail en mutation : interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen-Age à nos jours*, Zurich : Chronos, 1996, p. 303 et du même auteur « Syndicats ouvriers et grèves dans l'horlogerie suisse », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 249-254.

³ Sur Consulthor, cf. Commission fédérale d'étude des prix, *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 44.

⁴ Mais elle ne s'occupe pas directement de la question des étrangers.

rapidement croître grâce à la hausse des prix à l'étranger et malgré une baisse, jusqu'en 1944, du nombre de pièces exportées. Au lendemain de la guerre, les industriels et les autorités, se basant sur l'expérience du précédent conflit mondial, craignent une nouvelle récession¹. Au contraire, c'est pour la Suisse, puis pour toute l'Europe occidentale, le début d'une phase de croissance et de prospérité sans précédents. La peur de la crise conditionne cependant la politique économique de la Suisse et les attitudes patronales jusqu'au milieu des années 1950. Les débats autour de l'augmentation des effectifs et de la création de nouvelles entreprises deviennent donc cruciaux. Mais la structure cartellaire a pour effet de limiter fortement l'ouverture de nouvelles entreprises, tout en permettant à celles existantes d'accroître leur personnel, comme nous le verrons par la suite². En outre, la sensibilité de l'horlogerie aux fluctuations conjoncturelles constitue un élément défavorable pour les employeurs du point de vue des possibilités de recrutement. Ainsi les ralentissements de 1954 et 1958 ont pour résultat le départ de milliers de travailleurs, difficilement récupérables par la suite, et l'apparition soudaine du chômage³. Fin décembre 1958, 409 chômeurs complets et 4'208 partiels sont enregistrés dans l'horlogerie neuchâteloise, sur un total cantonal de respectivement 562 et 4'338. Au niveau national, les effectifs passent de 81'000 employés en octobre 1957 à 70'000 en octobre 1958, soit une diminution de 13,8%⁴.

Globalement cependant, la Suisse connaît un plein emploi quasi ininterrompu jusqu'en 1974. Dans l'horlogerie, les chiffres du chômage sont éloquentes : ils varient d'un minimum de deux demandeurs d'emploi en 1970 à un maximum de 590 en 1958. Les difficultés de recrutement s'expliquent également par le mouvement des travailleurs suisses du secteur secondaire vers le tertiaire, grâce au développement des services et à des possibilités d'ascension socio-économique plus importantes en période de forte croissance⁵.

Les employeurs ont recours à diverses solutions. En ce qui concerne plus particulièrement l'horlogerie, toutes les pistes sont explorées, notamment celle du travail à domicile, qui n'avait jamais disparu, l'activité horlogère permettant facilement le travail individuel hors de l'atelier. En 1970, le Recensement fédéral souligne encore l'importance du travail à domicile dans l'horlogerie : « un seul groupe économique comptait plus de 10% d'ouvriers travaillant à domicile : il s'agit de l'horlogerie »⁶. Son développement va pendant toute la phase d'expansion

¹ Tissot Laurent, « « Pourquoi signer une paix du travail alors qu'il n'y a pas eu de guerre ? » : logique patronale et attitudes ouvrières dans une entreprise vaudoise : Paillard SA, 1938-1950 », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 15 (1999), p. 29.

² Les relations entre les diverses branches du secteur étant réglées conventionnellement, les parties n'ont pas d'intérêt à voir arriver sur le marché de nouveaux producteurs.

³ Office économique cantonal neuchâtelois, *Rapport annuel*, 1961, p. 22.

⁴ Voir annexe 7, « Effectifs et exportations de l'horlogerie suisse (1945-1980) ».

⁵ Straubhaar Thomas, Fischer Peter, « Economic and Social Aspects of Immigration into Switzerland », in Fassmann Heinz, Münz Rainer (dir.), *European Migration in the Late Twentieth Century : Historical Patterns, Actual Trends, and Social Implications*, Aldershot : E. Elgar, 1994, p. 139.

⁶ Recensement fédéral de la population 1970, vol. 12, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1976, p. 143.

économique à contre-courant de la tendance suivie par l'industrie helvétique, puisqu'il se maintient, voire se développe dans la seconde moitié des années 1960¹.

Figure 5: le travail à domicile en Suisse²

	1941 ³	1950	1960	1960 ⁴	1970	1980
Population active	1'992'487	2'155'656	2'512'411	2'674'845	2'995'777	3'091'694
Travailleurs à domicile en %	0,6	0,6	0,5	0,8	0,7	0,3

Figure 6: le travail à domicile dans l'industrie suisse⁵

	1800	1850	1900	1941	1950	1960
Effectifs	200'000	350'000	698'197	867'995	1'004'304	1'275'000
Travailleurs à domicile en %	60	37,1	14,3	1,4	1,1	0,6

Comme l'immigration, le travail à domicile joue, dans l'horlogerie de l'après Seconde Guerre mondiale, un rôle d'amortisseur conjoncturel. Sur les 5'682 emplois perdus durant le ralentissement de 1954, 1'496 (26,3%) le sont dans ce secteur⁶. Les fluctuations conjoncturelles sont donc absorbées à moindre coût : « c'est les premiers, les travailleurs à domicile, qui souffraient quand il n'y avait plus assez de travail. C'était notre chambre d'équilibre »⁷. En effet, le moindre ralentissement de l'activité est répercuté sur les travailleurs à domicile⁸, avant de toucher

¹ Voir annexe 8.

² Recensement fédéral de la population 1980, vol. 9, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1985, p. 216-217.

³ Personnes occupées à temps partiel non comprises.

⁴ Y compris les personnes occupées à temps partiel.

⁵ D'après Groupe de travail pour l'histoire du mouvement ouvrier en Suisse, *Le mouvement ouvrier suisse. Documents : situation, organisation et luttes des travailleurs de 1800 à nos jours*, Genève : éditions Adversaires, 1975, p. 392-393.

⁶ Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 362.

⁷ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

⁸ Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1949.

le travail à l'atelier¹. La diminution du travail à domicile peut en outre être parallèle à l'engagement de personnel en usine², ce qui complexifie l'évaluation de l'état de l'emploi horloger.

2.2. De la protection à la promotion : la décartellisation

2.2.1. Le Statut horloger de 1951

La fin de la Seconde Guerre mondiale remet en discussion les mesures adoptées par l'Etat dès 1934, qui se fondaient sur l'arrêté fédéral urgent du 14 octobre 1933 concernant les mesures de défense économique contre l'étranger³. En 1947, le Conseil fédéral soumet à l'approbation du peuple les articles économiques⁴ visant à ancrer dans la Constitution son nouveau champ d'action en la matière. Le Gouvernement peut ainsi déroger au principe de la liberté du commerce et de l'industrie afin de sauvegarder d'importantes branches économiques menacées dans leur existence. Cette modification assoit constitutionnellement son intervention légale dans le cadre de l'horlogerie, qui pendant quinze ans n'avait reposé que sur une mesure de crise. L'Arrêté fédéral sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse est la première application importante des articles économiques – aboutissement des efforts en matière législative des défenseurs d'un capitalisme organisé d'inspiration corporatiste – autour desquels se focaliseront les attaques des défenseurs du libéralisme⁵. Le débat sur l'intervention étatique dans le domaine de l'économie s'inscrit dans un cadre beaucoup plus large qui est celui de l'avenir du libéralisme, au lendemain des dérives autoritaires et au début de la Guerre froide. Le Statut de 1951, s'il est appuyé par les organisations horlogères est en revanche combattu par le Vorort⁶, mais aussi par certains entrepreneurs horlogers, comme par exemple Paul-Emile Brandt⁷ qui estime que « l'arrêté du Conseil fédéral s'il était adopté, ouvrirait la voie à l'économie dirigée et à

¹ Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 30.4 au 31.8.1950.

² Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1958.

³ RO 49, p. 831.

⁴ Articles 31, 31 bis, 31 ter, 31 quater, 31 quinquies, 32 et 34 ter, acceptés en votation populaire le 6 juillet 1947 par 557'000 oui contre 494'000 non et par 13 cantons contre 9.

⁵ Comme par exemple William Emmanuel Rappard, fondateur de l'Institut Universitaire des Hautes Etudes Internationales de Genève et de la Société du Mont-Pèlerin (avec Friedrich Hayek), qui condamne les limitations à la liberté économique en affirmant la part de celle-ci dans la prospérité helvétique, Rappard William, *La Constitution fédérale de la Suisse 1848-1948*, Neuchâtel : La Baconnière, 1948, p. 370-374.

⁶ Sur le Vorort ou Union suisse du commerce et de l'industrie, voir la liste des abréviations.

⁷ Membre du Comité directeur de l'Union centrale des associations patronales, il préside aux destinées d'Omega durant près de 50 ans, avant de décéder en 1954, Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 110.

l'étatisation – non seulement pour l'industrie horlogère, mais pour l'industrie en général –, ce à quoi je ne pourrai jamais souscrire »¹.

Dans son message aux Chambres², le Conseil fédéral propose de maintenir le statu quo, « en exposant que le démantèlement partiel qui avait été suggéré notamment par le Directoire de l'Union suisse du commerce et de l'industrie, ne pourrait aboutir qu'à la renaissance du chablonnage et d'une sous-enchère malsaine, préjudiciable à la qualité de la production aussi bien qu'aux salaires. A son avis, il était essentiel de prévenir de manière absolue la réapparition d'une dissidence, et aucun élément du statut ne pouvait être abandonné sans provoquer l'effondrement de toute l'organisation horlogère »³. Ainsi le maintien de la protection légale n'est pas chose acquise au lendemain de la Seconde Guerre et le Gouvernement fédéral est pour beaucoup dans son renouvellement. Cette position s'explique par la possibilité que le Statut offre au Conseil fédéral d'accroître et de pérenniser son action dans le champ économique, avec des objectifs plus généraux de politique régionale et sociale.

Le message présente l'importance du secteur horloger pour la Suisse, retrace les périodes de crise subies par l'horlogerie suisse et leurs conséquences, à savoir les réorganisations qu'elles ont entraînées, défend le caractère permanent que doit prendre la législation horlogère et commente le projet de nouvelle législation. L'importance de l'horlogerie est surtout rapportée à son impact sur la balance commerciale, puisqu'il s'agit d'une branche presque exclusivement exportatrice qui représente un cinquième des exportations suisses en 1949. De 1920 à 1949, le solde actif de la balance commerciale est de 8 milliards 796 millions de francs pour l'horlogerie, ce qui représente également une manne fiscale et salariale. Selon le Conseil fédéral, le Statut horloger cherche à lutter contre deux risques majeurs : celui d'un développement démesuré de l'appareil de production qui tend à faire baisser les prix, spécialement durant les périodes de mauvaise conjoncture, et celui d'un transfert de technologie qui affaiblirait l'horlogerie suisse face à la concurrence internationale. Le premier objectif entraîne un contrôle de l'appareil de production à travers le permis d'établissement, le deuxième a pour effet la création d'un permis d'exportation⁴, mais aussi la concentration des ébauches et des parties réglantes dans une seule entité, l'ASUAG. Le message insiste sur le fait que la demande d'une intervention des pouvoirs publics émanait de l'horlogerie elle-même qui était incapable d'empêcher la dissidence et donc de rendre opérationnelles les conventions entre organisations horlogères. Cette explication sera reprise dans les différents textes du Conseil fédéral au sujet de l'organisation de l'horlogerie.

¹ Archives Tissot, Procès verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 23.11.1950.

² MCF 1950.

³ Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 23.

⁴ MCF 1950, p. 65-67.

Selon le Gouvernement, son intervention ne doit pas mener à une fermeture complète du secteur, ce qui semble relever de la rhétorique puisque l'horlogerie est effectivement verrouillée et mise sous le contrôle du Département fédéral de l'économie publique, garant de l'équilibre du système. L'intervention des pouvoirs publics doit aussi « empêcher une concentration malsaine de l'industrie horlogère dans les grands centres et dans les grandes entreprises »¹. Cette citation est exemplaire de l'état d'esprit du Conseil fédéral en 1950. L'objectif est de défendre une situation acquise, ce que la CSH appellera « maintenir à la fois la structure sociale et la répartition géographique de l'industrie horlogère »², une position qui évoluera rapidement dans les années 1950 face aux réalités du marché.

Enfin, le Gouvernement réfute le terme d'économie dirigée, puisque la production ne répond pas à un programme prédéfini et qu'elle n'est pas soumise à des contingents. Le Conseil fédéral passe néanmoins sous silence le fait que l'exportation étant contingentée, cela revient à contrôler la production elle-même puisque le marché intérieur est pratiquement inexistant.

Le projet du Conseil fédéral contient néanmoins une véritable innovation, celle de rendre le Statut légal permanent, modifiant ainsi totalement la perspective de son action. En effet, les mesures adoptées dans les années 1930 l'avaient été dans un contexte de crise et la notion même de péril semblait plus conjoncturelle que structurelle. Mais le danger serait devenu inhérent à l'horlogerie et non plus lié à des troubles économiques passagers. Un démantèlement aurait pour conséquence la réapparition de la dissidence, le retour du chablonnage et la sous-enchère de la part des dissidents. Les effets seraient une baisse de la qualité préjudiciable pour toute l'horlogerie suisse et une déstabilisation de l'ensemble de la branche. Le Conseil fédéral se livre à un périlleux exercice de style pour démontrer que l'horlogerie, malgré la bonne situation économique, demeure en danger. C'est sur ce point que se focaliseront les attaques de 1950-1951, notamment de la part d'un entrepreneur horloger, Erwin Triebold, qui se fera le pourfendeur du cartel en animant au milieu des années 1950, l'une des principales frondes à son égard. Ses attaques, comme celles d'Alois Grendelmeier, membre fondateur de l'Alliance des Indépendants, portent sur la constitutionnalité du Statut horloger. En effet, l'existence d'une menace est une condition *sine qua non* pour bénéficier d'une dérogation à la liberté économique, et la conjoncture ne semble pas présenter de péril particulier pour l'horlogerie. Mais l'interprétation est très différente d'un parlementaire à l'autre, certains considérant que la menace qui pèse sur l'horlogerie est structurelle, du fait des particularités de cette branche. L'importance de la part exportée, une production considérée comme non essentielle et donc particulièrement touchée par les crises, le risque de chablonnage et enfin la surreprésentation des petites entreprises la rendent

¹ MCF 1950, p. 87.

² Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961), p. 9.

extrêmement fragile¹. C'est pourquoi « il ne faut pas attendre que la maladie soit déclarée pour y apporter le remède approprié »².

Le Message de 1950 comporte cependant quelques éléments de libéralisation, tout d'abord en ce qui concerne l'exportation des montres de poche et des montres-bracelets³ qui étaient soumises à un permis depuis le 13 mars 1936. L'exportation d'ébauches, de chablon et de fournitures, ainsi que tout ce qui peut servir à les fabriquer (étampes et outils, plans et dessins de calibres et d'outils, appareils de montage et de mise au point) reste en revanche soumise à un permis du DFEP. Le but est de lutter contre la transplantation, c'est-à-dire contre les transferts technologiques qui sont au cœur du Statut et qui visent en dernier lieu à protéger les bénéfices que tire la Suisse de l'horlogerie du point de vue de la balance commerciale. L'horlogerie est également une activité particulièrement adaptée aux réalités industrielles helvétiques : elle n'utilise que très peu de matière première et est une industrie à très forte valeur ajoutée. Elle « répond donc particulièrement bien aux exigences « naturelles » de l'économie suisse »⁴.

Les principaux changements imposés au CF par rapport à son projet sont au nombre de trois⁵ : pour limiter le pouvoir discrétionnaire du Département de l'économie, les conditions d'obtention des permis d'établissement sont précisées, alors que le projet de 1950 restait aussi vague que les textes antérieurs⁶. En outre, alors que le Conseil fédéral souhaitait le maintenir, le contrôle étatique des prix est abandonné, les Chambres estimant que ce domaine est du ressort des conventions de droit privé. Enfin, les opposants au Statut horloger obtiennent du Parlement une limitation à dix ans de la durée du Statut, alors que le Gouvernement voulait le rendre permanent.

Le premier point est matérialisé dans l'article 4 alinéa 1, clause principale du permis d'établissement. L'obtention du permis d'établissement est limitée aux requêtes qui ne lèsent pas « d'importants intérêts de l'industrie horlogère dans son ensemble ou d'une de ses branches dans son ensemble ». Le but est donc de protéger la branche entière ou l'une de ses parties, ce qui favorise le maintien du cloisonnement de l'horlogerie. Ce préambule, provenant de la condition générale négative de l'ancien Statut⁷, fournit une soupape en cas d'excès des demandes.

¹ Bulletin sténographique officiel de l'Assemblée fédérale (dorénavant BSAF), Conseil national (CN) 1951, p. 313.

² BSAF, CN 1951, p. 310.

³ Arrêté fédéral sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse, 22 juin 1951, FF 1951 (2), p. 419-425 (désormais AIH 1951), article 2.

⁴ Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961), p. 16.

⁵ La présentation de cet arrêté se fonde en grande partie sur l'ouvrage que Charles-André Junod y a consacré : *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962.

⁶ En 1952, le Conseil fédéral rappelle l'origine parlementaire de cette modification, Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur l'exécution de l'arrêté fédéral concernant les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse, 5 décembre 1952, FF 1952 (3), p. 763.

⁷ « Le département de l'économie publique n'accordera d'autorisation, au sens de l'article premier, que s'il n'en résulte aucun préjudice pour les intérêts généraux de l'industrie horlogère suisse ; il consultera auparavant les

L'article 4 favorise les candidats bien formés d'un point de vue technique et commercial et empêche la création d'entreprises par d'anciens ouvriers puisque des connaissances commerciales sont exigées. La FOMH ne combat pas cette limitation imposée aux ouvriers car « comme le disait M. Graedel « les ouvriers horlogers savent que la réglementation actuelle limite aussi leur liberté de devenir un jour patron. Mais ils savent également que si tous ceux qui sont capables de se faire une situation indépendante voulaient ouvrir une entreprise, ce serait bientôt le chaos et la misère pour tous, y compris les ouvriers travaillant pour leur compte. A la liberté absolue dans la misère, nos ouvriers préfèrent la liberté dans l'ordre, avec la garantie de conditions de travail honorables » »¹. La FOMH œuvre ainsi au maintien des structures de l'horlogerie, aux dépens des possibilités de promotion professionnelle de ses membres.

L'augmentation de l'effectif est subordonnée à la possibilité de fournir du travail à long terme. Malgré une certaine libéralité, les autorisations sont « échelonnées et progressives »², ce qui peut poser des difficultés aux entreprises dont les demandes ne sont satisfaites qu'en partie. Une requête est considérée comme accordée même si l'ensemble de l'augmentation demandée ne l'est pas. Ce type de compromis est fréquent, comme l'affirme Hélène Pasquier³, en référence à des cas concernant Tissot en 1947 et 1951. Cette entreprise se heurte au DFEP dès la fin de la Seconde Guerre mondiale. Le 5 juillet 1945, l'autorisation de passer de 237 ouvriers à 300 est soumise aux autorités fédérales, qui n'autorisent que 284 ouvriers (y compris ceux travaillant à domicile). Le 16 octobre 1946, dans une lettre à Eugène Péquignot, secrétaire général du DFEP, – qui venait d'accorder un passage à 300 ouvriers, contre les 340 demandés – Tissot affirme que cette décision met en péril « l'avenir de nos marchés », surtout à cause de la menace de la concurrence américaine⁴. Les démarches d'obtention de permis d'engagement, en particulier pour des étrangères, sont qualifiées de laborieuses⁵ et si l'accord de la FOMH est obtenu, c'est parfois la CSH qui limite les requêtes des employeurs⁶. Cette situation n'est pas particulière à Tissot. En 1956, Omega demande une autorisation d'embauche pour 200 ouvrières italiennes. Elle n'en

organisations professionnelles intéressées. L'autorisation peut aussi être accordée dans une mesure restreinte ou subordonnée à certaines conditions. » ACF 1934, art. 4.

¹ BSAF, CN 1951, p. 293, Henri Perret, socialiste, président de la commission du Conseil national évaluant le projet du statut horloger, citant Adolphe Graedel, secrétaire central de la FOMH de 1945 à 1961.

² TF (81) I 382, cité in Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 103.

³ La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970), Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 147.

⁴ Archives Tissot, Personnel (divers), 1937-1950, Requêtes pour l'augmentation du personnel ouvrier, 24.9.1945 et 16.10.1946.

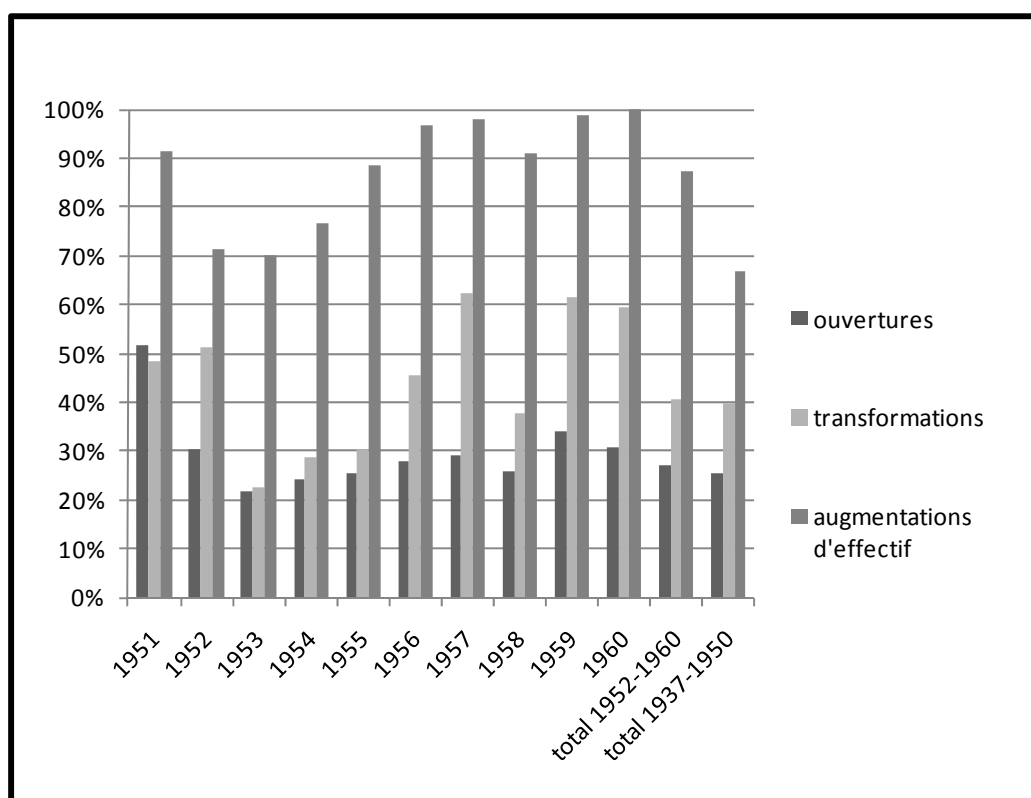
⁵ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction, 1940-1978, 2.5.1956.

⁶ « Nous avons présenté une demande pour un nouveau contingent de vingt Italiennes. La FOMH a donné son accord pour quinze, mais la Chambre Suisse de l'Horlogerie a abaissé le plafond à dix, ce qui est regrettable », Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction, 1940-1978, 19.12.1956.

obtiendra que la moitié¹. Il est en revanche possible que les entreprises déposent des demandes supérieures à leurs besoins, pour finalement obtenir le nombre souhaité en réalité².

Cependant la pratique montre que les décisions les plus restrictives ne concernent pas les augmentations d'effectif, mais les nouvelles autorisations – afin de limiter la concurrence – et les transformations, pour maintenir la structure morcelée de l'horlogerie.

Graphique 5: pourcentage d'acceptation des demandes horlogères (1951-1960, 1937-1950)



Source: « Registre des entreprises horlogères » tenu par le DFEP, cité par Erard David, *Les concentrations dans l'industrie horlogère suisse : l'exemple de la manufacture de montres Zenith au Locle (1945-1972)*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2008. Pour 1937-1950, Message du Conseil Fédéral 1950, p. 116-117.

Le deuxième changement est constitué par l'abandon par l'Etat du contrôle des prix qui devient du ressort des organisations horlogères. Le Message de 1950 prévoyait de maintenir cette

¹ Archives Tissot, procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 15.8.1956.

² Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 15.1.1962.

prérogative étatique, mais les Chambres l'éliminent de l'arrêté de 1951 pour des motifs de constitutionnalité¹ ; le contrôle étatique des prix est donc abandonné après quinze ans d'existence, non sans susciter des résistances de la part des parlementaires représentant les régions horlogères. Ainsi Tell Perrin, radical de la Chaux-de-Fonds, et le syndicaliste René Robert regrettent une évolution qui pourrait entraîner un retour des dissidents². Le dernier changement de taille est la limitation temporelle de l'arrêté, qui permettra un nouveau débat à la fin des dix années d'existence de l'AIH et son démantèlement à partir de 1961.

Dans l'ensemble, l'AIH ne présente pas d'assouplissement considérable. S'il donne des possibilités d'accès plus claires qu'auparavant, il reste en revanche très restrictif en ce qui concerne la transformation³. Ainsi son but est de maintenir la structure extrêmement fractionnée⁴ de l'horlogerie en place, structure qui est également à la base de tout l'édifice cartellaire, organisé par domaines de production. Cette volonté est confirmée par le Conseil fédéral en 1952 : « si l'on veut protéger les diverses branches de l'industrie horlogère, notamment celles qui se composent de petits ateliers modestes, contre les empiétements de leurs clients ou collègues des autres branches économiquement plus forts, il faut pouvoir empêcher les grandes maisons qui acquièrent de petites entreprises d'une autre branche d'occuper leur personnel entier aux travaux qui constituent la spécialité de ladite petite entreprise »⁵.

Le morcellement de l'horlogerie se traduit non seulement par le compartimentage strict entre les différents types de production, mais aussi par un tissu industriel composé majoritairement de petites entreprises. Selon la Commission fédérale d'étude des prix, l'effectif moyen autorisé⁶ par entreprise au 31 juillet 1958, pour l'ensemble de la branche, est de 33 employés (95'589 personnes autorisées pour 2'899 entreprises), tandis que l'effectif réel des entreprises est d'environ 27

¹ BSAF, CN 1951, intervention Perret, p. 293.

² BSAF, CN 1951, intervention Perrin La Chaux-de-Fonds et intervention Robert, p. 308.

³ Cette fermeté est confirmée par la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui « est fondée sur l'idée que, du fait de la protection de droit public et de droit privé dont jouissent les entreprises existantes, une requête de transformation doit être jugée avec des critères plus stricts que la demande d'ouverture d'une nouvelle entreprise », Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 46.

⁴ « Plus de 1'650 opérations différentes sont nécessaires pour fabriquer une montre de qualité moyenne, c'est-à-dire pour transformer la matière première en produit terminé. D'une façon générale, la fabrication d'une montre ne se fait pas dans une seule entreprise, elle se répartit entre un certain nombre de maisons, selon les nécessités techniques et les conditions d'organisation. Ainsi s'est créé un complexe économique dont la diversité et les oppositions internes n'ont pas leur pareille en Suisse », Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 7.

⁵ Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur l'exécution de l'arrêté fédéral concernant les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse, 5 décembre 1952, FF 1952, 3, p. 766.

⁶ Toutes les entreprises n'exploitent pas l'ensemble de leurs possibilités d'emploi, ce qui a pour effet que les effectifs autorisés sont plus importants que les effectifs réels. D'autant plus que les données de la CEP ont été enregistrées au 31 juillet 1958, soit au début d'une période de récession.

personnes¹. Les entreprises les plus grandes sont celles des ébauches, avec un effectif moyen de 1'102 personnes, les plus petites celles des étampes et de l'outillage (huit employés en moyenne). Cette structure, renforcée par l'importance de la sous-traitance et du travail à domicile, est garantie par la Convention collective, qui définit les tâches réservées à chaque groupe de fabricants².

L'introduction du recours de droit administratif auprès du Tribunal fédéral³ permet un contrôle sur le pouvoir du DFEP. Sous l'ancien Statut toute la procédure était administrative, seul le recours hiérarchique (du DFEP au Conseil fédéral) était donc possible. Vu « l'opposition de divers milieux politiques et économiques » au Statut de l'horlogerie, le Conseil fédéral essaie « de prévenir dans toute la mesure du possible le danger d'arbitraire inhérent à une telle réglementation interventionniste »⁴. Cependant le recours au Tribunal fédéral n'assouplit pas la pratique, au contraire ses arrêts se distingueront plutôt par leur conservatisme, comme en témoigne ci-dessous l'affaire Triebold. Une décision sur 25 a fait l'objet d'un recours au TF et sur les 179 recours présentés par des requérants entre 1952 et 1960, seuls 12 ont été admis. Le recours auprès de la Cour suprême est maintenu dans le Statut légal de l'horlogerie de 1961 (SLH)⁵.

Malgré tout, l'AIH est considéré par les plus ardents défenseurs du cartel comme un véritable démantèlement, en particulier en raison de l'abandon du contrôle des prix⁶. Les éléments de libéralisation introduits dans le Statut s'expliqueraient, par ces mêmes défenseurs, par la crainte d'un référendum, comme celui qui avait entraîné le rejet du statut des transports automobiles le 25 février 1951⁷.

¹ Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 53. Selon le recensement des entreprises de 1955, 79% des entreprises occupaient entre 1 et 20 personnes, alors que 48% des travailleurs de l'horlogerie étaient employés par des entreprises de moins de 100 personnes. La prédominance des petites entreprises est encore plus marquée dans la fabrication des pièces détachées, où certaines opérations sont l'apanage des firmes familiales, et de l'assemblage, tandis que la fabrication des parties réglantes (spiraux, balanciers, assortiments) et des ébauches a été fortement concentrée dans le cadre de l'ASUAG, Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'industrie horlogère suisse, 16 décembre 1960, FF 1960 (2), p. 1489-1577, (dorénavant MCF 1960), p. 1491-1493.

² Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 57.

³ AIH 1951, article 11, alinéa 1.

⁴ Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 143.

⁵ Arrêté fédéral concernant l'industrie horlogère suisse (Statut légal de l'horlogerie), 23 juin 1961, FF 1961 (1), p. 1603-1616 (dorénavant SLH 1961), article 20.

⁶ BSAF, CN 1951, p. 311.

⁷ Arrêté fédéral concernant le transport sur la voie publique de personnes et de choses au moyen de véhicules automobiles, FF 1951 (1), p. 883.

2.2.2. Les crises du cartel (1951-1961)

Sur le plan privé, les organisations horlogères fixent des prix minimaux, s'assurent l'exclusivité des livraisons et contrôlent les exportations des pièces détachées et des ébauches. « Du point de vue de la concurrence, la convention collective est une entente verticale (englobant différents stades de production) conclue entre deux cartels, représentant la production des pièces détachées et le remontage de la montre, et une entreprise dominant le marché des ébauches. Le but en est principalement de réglementer les conditions de vente (prix, modalités, qualité) par une entente collective et de se soutenir mutuellement pour faire respecter les prix et conditions convenus et pour combattre la concurrence étrangère. La convention collective doit également déterminer les différentes opérations qui entrent dans le rayon d'activité de chacun des trois stades de la production »¹. Le cartel privé est donc hétérogène, puisqu'il réunit des fournisseurs et leurs clients, les premiers ne vendant que sur le marché intérieur, les seconds quant à eux étant essentiellement des exportateurs.

L'abandon par l'Etat en 1951 du contrôle des prix entraîne sa reprise par les organismes privés. Les prix de vente des montres terminées sont fixés par la FH, alors que les tarifs et les conditions de vente d'Ebauches SA et de l'UBAH font partie de la Convention collective et ne peuvent être modifiés sans l'accord des clients. Ce contrôle va s'organiser à deux niveaux : au niveau de la FH, le Département du règlement d'assainissement de cette organisation s'en charge ; au niveau de la Convention collective, la Fiduciaire horlogère (Fidhor) en est responsable.

Comme pour les contrôles, les prix de la FH d'une part et les tarifs bilatéraux, négociés au sein de la convention collective d'autre part, doivent être distingués. Les premiers concernent les fabricants du produit terminé. Chaque entrepreneur calcule son prix de production qui tient compte du coût des ébauches, des pièces détachées, de la main-d'œuvre, du visitage et des frais généraux de fabrication. Au total de ces frais s'ajoute 25% au minimum de bénéfice brut. Ce prix est appelé « prix individuel ». Le fabricant le compare au prix minimum, ou « prix de barrage », calculé par la FH sur la moyenne des prix de la branche. La somme la plus élevée entre le prix individuel et celui de barrage constituera le prix de vente du producteur. Si les prix de la FH sont réglés en son sein, leur non-respect entraîne également des mesures de la part des autres partenaires de la convention collective (cessation des livraisons). Dans le cas du prix de barrage de la FH comme dans celui des tarifs de l'UBAH et d'Ebauches SA, les prix de l'horlogerie suisse sont dépendants des coûts de production de l'ensemble de la branche et donc aussi des entreprises les moins compétitives.

¹ Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 83.

Le cartel horloger est touché, durant la deuxième moitié des années 1950, par deux conflits importants qui mettent au centre du débat la question de la définition des prix. Le besoin de s'imposer sur les marchés étrangers, sur lesquels les fabricants n'ont pratiquement aucune organisation commune, incite certains d'entre eux à jouer sur des baisses des prix pour écouler leur production. L'horlogerie, si fortement organisée en son sein, est en revanche dépourvue d'une structure capable de négocier ses ventes à l'étranger.

Les petits fabricants sont à la base du premier véritable mouvement de contestation interne au cartel horloger. En réaction à la réglementation des prix, mais également aux amendes infligées par la FH, ils se regroupent dès octobre 1955 au sein du Comité d'action et de défense des fabricants d'horlogerie (Cadhor), dont les revendications sont présentées pour la première fois en octobre 1955. Le but de Cadhor est d'« étudier dans quelle mesure et pour quelles raisons la réglementation tarifaire actuelle est dépassée par les événements »¹. Mais cette révision est rendue difficile par l'attitude de la FH, puisqu'il faut « rassembler sous le sceau de la plus rigoureuse discrétion toutes les preuves que les fabricants d'horlogerie auraient fournies depuis longtemps déjà, si le maintien abusif d'un régime de contrainte, de représailles, d'inquisition et d'amendes, n'en avait pas fait, face aux conditions dans lesquelles ils doivent réellement travailler, des « coupables » obligés de se taire »². Cette citation fait apparaître les deux principaux griefs de Cadhor : d'une part une réglementation des prix insoutenable pour les petits fabricants, d'autre part une position de faiblesse au sein de la FH. L'action de Cadhor ne remet donc pas en question l'existence du cartel, mais elle vise à améliorer la position des petits établissements, d'autant plus que le système de rétorsion tend à se durcir avec les années. « Des sanctions étaient infligées sous forme d'amendes, lesquelles pouvaient être assez élevées. Comme la réglementation, à la longue est devenue moins efficace, la tendance a été de resserrer le montant des amendes. Dans les derniers temps, il y a eu des amendes allant jusqu'à CHF 300'000.- »³.

La toile de fond de la contestation est constituée par l'apparition d'une concurrence étrangère capable de remettre en question l'hégémonie de l'horlogerie suisse. Cette renaissance est attribuée par Cadhor à la FH, coupable de n'avoir pas su affronter à temps le problème des prix. Selon les évaluations de la CSH, en 1951 la Suisse détenait 57% de la production mondiale, un taux qui recule en 1960 à 40,4%. Cette baisse découle du fait que la production suisse n'a augmenté que de 22,1%, alors que la production mondiale est passée de 61 à 105 millions de pièces.

¹ Cadhor : *Livre Blanc*, Genève : Cadhor, 1957, p. 11.

² Cadhor : *Livre Blanc*, Genève : Cadhor, 1957, p. 11.

³ Entretien avec Max Hool, réalisé par Johann Boillat et Frédéric Noyer le 25 juillet 2007.

Figure 7: production horlogère mondiale (1951 et 1960)

	1951	1960	Variation en %
Suisse	34587	42248	22,1
Allemagne	4719	8400	78
France	4000	5500	37,5
Grande-Bretagne	1717	2950	71,8
Etats-Unis	11559	12200	3,8
Japon	924	7148	773,6
Autres (dont Etats communistes)	4426	26250	593
Total	60976	104696	71,7

Source : Rapports annuels CSH, cités in Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 252.

Cadhor doit recourir au Conseil fédéral¹ pour éviter un boycott du cartel, question qui est réglée provisoirement par un arrêté du 31 mai 1957 qui garantit aux membres de Cadhor et à ceux du groupe Triebold l'approvisionnement jusqu'au 31 décembre 1957. Pour éviter l'implosion du cartel, le Conseil fédéral charge le DFEP de créer une commission d'étude² afin « d'examiner les diverses revendications de Cadhor et de faire notamment des propositions précises au sujet des problèmes relatifs à l'organisation de la FH »³. La Commission est présidée par Gérard Bauer qui entre ainsi en contact avec la FH qu'il présidera à partir de 1958⁴. Cette médiation débouche sur un rapport de décembre 1957⁵ qui clôt le conflit et ouvre la voie à une modernisation de l'horlogerie, prémisses du futur démantèlement du cartel. La modernisation doit permettre d'augmenter la productivité, mais cette dernière bute sur un important écueil : celui de la taille des entreprises. L'automatisation et la normalisation nécessaires sont difficiles à mettre en place dans ce contexte et seule Ebauches SA semble en mesure de les adopter. Enfin, la modernisation se trouve dans une impasse en raison du mécanisme de la réciprocité syndicale⁶ qui empêche les fabricants de s'approvisionner à l'étranger, où les prix sont inférieurs d'environ un quart.

¹ Un premier mémoire est adressé au Gouvernement le 14 janvier 1957.

² Réunissant un nombre égal de représentants de la FH et de Cadhor.

³ ACF 31.5.1957, I, 2, annexé à Commission d'étude FH-Cadhor, *Rapport au Département fédéral de l'économie publique*, Genève : ATAR SA, 1957, p. 87-92.

⁴ Sur la carrière de Gérard Bauer, Jeanneret Etienne, Cavadini Jean et al., *Un homme et son empreinte. Hommage à Gérard Bauer pour ses 80 ans*, Hauterive : Attinger, 1987.

⁵ Commission d'étude FH-Cadhor, *Rapport au Département fédéral de l'économie publique*, Genève : ATAR SA, 1957.

⁶ Exclusivité des achats et des ventes, qui élimine toute éventuelle dissidence vu le contrôle des exportations.

Une amélioration de la compétitivité de l'horlogerie suisse passe également par une maîtrise du coût de la main-d'œuvre. Différentes solutions sont envisagées, parmi lesquelles la décentralisation d'une partie de la production vers les régions moins industrialisées (Vaud, Valais, Fribourg, Tessin, Grisons et Suisse centrale)¹, mais cette solution s'oppose à la concentration souhaitée par la FH². Une libéralisation de l'immigration serait en revanche beaucoup plus efficace. Les risques de transplantation qu'elle suppose sont minimisés par la FH qui attribue les mesures restrictives à l'héritage de la dépression des années 1930. D'une part, « la mécanisation introduite dans la fabrication des pièces constitutives rend cette crainte beaucoup moins fondée qu'il y a vingt ans ». D'autre part, l'expérience dément cette inquiétude, notamment du fait de conditions sociales et professionnelles très différentes entre pays de départ et d'accueil : « ce que nous savons du comportement de la main-d'œuvre italienne (par exemple), lorsqu'elle est encadrée en Suisse, et de celui qu'elle a dans son propre pays, lorsqu'une maîtrise moins méticuleuse ne donne pas à la main-d'œuvre la même production (pour ne rien dire de l'influence des syndicats et partis extrémistes) nous amène également à penser qu'il ne faut pas exagérer les craintes que l'on peut avoir à ce propos »³. Cette position préfigure l'abandon dès 1960 des limitations au recrutement d'étrangers.

Enfin, la question de la distribution est également abordée. La première mesure proposée concerne la défense de la désignation d'origine. L'importance du « swiss made » est de plus en plus centrale dans la situation de concurrence qui se dessine. Le contrôle de la qualité sera le point fort du Statut légal de l'horlogerie de 1961 et permettra l'introduction dès 1971 du label d'origine.

Le Rapport de la commission Cadhor, dont les conclusions seront soutenues par le Conseil fédéral, constitue la première véritable remise en question officielle du Statut horloger. Ce dernier doit être adapté à la nouvelle donne économique, caractérisée par des changements structurels et commerciaux, même si l'objectif social de sauvegarde d'une structure composée de petites entreprises, structure considérée comme peu rationnelle, n'est pas remise en question. L'orientation corporatiste, à l'origine du Statut horloger pensé dans les années 1930, reste très présente : la dimension économique demeure soumise à une vision sociale et politique.

Outre la problématique des prix, celle de la productivité devient la véritable bataille de l'horlogerie suisse, mais l'état d'esprit reste le même. Les prix minimums doivent être calculés de manière à constituer « une possibilité de défense efficace contre la concurrence étrangère », mais

¹ Voir également Partie II, 2.3.5 « Une alternative à la main-d'œuvre étrangère : la décentralisation ».

² Sur la concentration de la production horlogère, Erard David, *Les concentrations dans l'industrie horlogère suisse : l'exemple de la manufacture de montres Zenith au Locle (1945-1972)*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2008.

³ FH, *Quelques considérations sur l'évolution de l'industrie horlogère suisse. Mémoire déposé devant la Commission d'étude (ndr Cadhor) par les membres FH de cette Commission*, septembre 1957, p. 41.

aussi « une marge raisonnable au fabricant ne bénéficiant pas des avantages de la production en grandes séries mais fournissant l'effort de la productivité indispensable »¹. Seule la mise en œuvre de moyens collectifs est envisagée. Le développement de la recherche scientifique a déjà été lancé avec le Laboratoire suisse de recherches horlogères (LSRH)². Mais un centre technique pour le développement de la recherche appliquée est également jugé nécessaire, afin de « promouvoir la normalisation et la rationalisation »³. Les réformes ne sont donc pas encore structurelles et se limitent à la création de nouveaux organismes communs. Malgré cela, le démantèlement futur est en gestation, notamment par la prise en compte de la nécessité de moderniser les structures (concentration) et la production (rationalisation) afin d'affronter diverses échéances, tant internes qu'externes. Parmi les premières, les plus importantes sont le renouvellement de la Convention collective en 1959 et du Statut légal en 1961, parmi les secondes, la future législation sur les cartels et l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1958 du Traité de Rome instituant la CEE, avec la perspective d'une zone de libre échange en Europe. Ce dernier point inquiète surtout du fait d'une prévisible augmentation des droits de douane⁴, mais aussi parce que le Traité défend la libre concurrence et condamne les cartels et les restrictions quantitatives (contingents). Le démantèlement du cartel horloger prend naissance dans une période d'importants changements internes, mais aussi nationaux et internationaux.

Le prix « négocié » est également à l'origine de la seconde crise. Parallèlement à Cadhor, qui témoignait d'un mouvement de contestation des petites entreprises contre les grandes, quarante-trois fabricants, majoritairement suisses-alsaciens, se révoltent aussi contre le cartel et plus précisément contre les tarifs pratiqués par l'UBAH. Les récriminations des producteurs finaux s'expriment ici à l'égard de leurs fournisseurs, dont la production est destinée au marché national protégé par la cartellisation. Le jugement du Tribunal fédéral du 15 décembre 1959, qui met un terme au conflit soulevé par le groupe Triebold, du nom de l'entrepreneur à sa tête, peut être considéré comme le dernier soubresaut du Statut légal de 1951. L'argumentaire du groupe Triebold est rejeté, car il remet en question l'existence même du Statut horloger. Celui-ci a été voulu par le législateur et répond à des problématiques de premier plan, tant au niveau national, (« l'horlogerie est une des principales branches de l'activité économique suisse ») que régional, (l'horlogerie est « concentrée essentiellement dans le Jura et au pied de cette chaîne »)⁵. Il s'agit pour le Tribunal fédéral de juger de la licéité du boycott décrété par la Convention collective à l'égard de la dissidence. En effet, suite au refus du groupe Triebold de signer la convention du 29

¹ Commission d'étude FH-Cadhor, *Rapport au Département fédéral de l'économie publique*, Genève : ATAR SA, 1957, p. 17.

² Perret Thomas, *Industrie, État et recherche appliquée en Suisse. L'exemple du Laboratoire de recherches horlogères (LRH), 1921-1939*, Neuchâtel : Faculté des Lettres, 2000, Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 161-176.

³ Commission d'étude FH-Cadhor, *Rapport au Département fédéral de l'économie publique*, Genève : ATAR SA, 1957, p. 33.

⁴ Discrimination des produits horlogers suisses par rapport à ceux de la CEE : Italie, Allemagne, France, et Benelux.

⁵ TF, 1959 (85) II 489, arrêt Triebold et consorts contre Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie et consorts, 15 décembre 1959.

mars 1957, la FH, dont font partie toutes les entreprises rebelles, a décidé le 6 mai 1957 de ne plus les considérer comme conventionnelles, ce qui entraîne automatiquement un boycott de la part des entreprises membres du cartel.

Le groupe Triebold se défend de vouloir attaquer les objectifs (lutte contre la transplantation et contre la sous-enchère), ou les moyens (contrôle de l'appareil de production dans le cadre du Statut, réciprocité syndicale dans le cadre de la convention collective) du cartel¹. Les griefs des dissidents portent essentiellement sur les prix de l'UBAH, dont le principal défaut tient au mode de calcul qu'ils supposent, leur niveau étant le reflet de celui des entreprises les plus faibles, « exactement à l'image du convoi dont, en temps de guerre, la vitesse est déterminée par le bateau le plus lent »². Les tarifs sont par conséquent trop élevés, ce qui a pour effet un retard dans la rationalisation de la fabrication de pièces détachées qui n'est pas sans risques, notamment en termes de capacité de concurrence face aux produits étrangers. Retard dans la rationalisation mais également dans la normalisation : alors que dans les ébauches l'interchangeabilité est déjà une réalité, les pièces détachées accusent un important retard. Cette situation est due au coussin de paresse qu'offrent des prix surfaits³, ces prix se répercutant ensuite sur les fabricants qui sont contraints, par le mécanisme de la réciprocité syndicale, à acheter leurs fournitures aux membres de l'UBAH.

Le principal objectif des dissidents est de libéraliser la politique des prix, considérée par le TF comme un pilier indispensable de l'édifice cartellaire, mais qui du côté des contestataires est devenu un instrument inefficace permettant aux entreprises les moins performantes non seulement de se maintenir mais également de dicter le niveau des prix à toutes les autres.

Les fabricants de produits finis doivent pour leur part se confronter au marché international. Les prix trop élevés demandés par leurs fournisseurs d'un côté et un marché tendu – du fait du développement d'une concurrence étrangère crédible et d'un manque d'organisation au niveau des exportations de montres suisses⁴ – de l'autre, les obligent à rogner sur leurs marges. Cette tension entre prix à l'interne du cartel⁵ et prix sur les marchés internationaux explique les récriminations de Cadhor ou du groupe Triebold, ce que confirme la demande de Triebold au Tribunal fédéral : « les membres de l'UBAH vendent leurs produits dans le pays, tandis que les fabricants d'horlogerie suisses – et avec eux les demandeurs – exportent leurs produits jusqu'à

¹ Archives FH, 1488 procès Triebold, Mémoire de demande au Tribunal fédéral, août 1957, p. 9.

² Archives FH, 1488 procès Triebold, Mémoire de demande au Tribunal fédéral, août 1957, p. 9.

³ Archives FH, 1488 procès Triebold, Mémoire de demande au Tribunal fédéral, août 1957, p. 10.

⁴ Malgré des conventions liant les fabricants et les exportateurs. Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 66-68.

⁵ En particulier ceux de l'UBAH, Ebauches SA semblant plus encline, du fait de son unité par rapport à la constellation de firmes que représente l'UBAH, à rationaliser sa production et à baisser ses prix.

concurrence de 95%. A l'inverse des membres de l'UBAH, ils ne sont pas protégés contre la concurrence pourtant violente de l'étranger et doivent subir la lutte des prix »¹. La question des prix est soulevée par les firmes qui disposent de la marge de manœuvre la plus réduite : les petits fabricants, qui manquent de moyens financiers et qui fabriquent plutôt des montres courantes pour lesquelles le prix est un facteur de vente déterminant. Les difficultés des petits fabricants vont se généraliser et le front des réformes s'étendre à l'ensemble des membres de la FH².

Fondamentalement, la question posée par les crises que traverse le cartel horloger est celle de la modernisation de la production. La structure extrêmement morcelée de l'horlogerie entrave la rationalisation. Les moyens financiers manquent aux petites entreprises pour investir dans la mécanisation qui de toute manière ne peut servir à des productions aussi limitées que variées. La production demeure relativement artisanale et très peu standardisée, chacun voulant offrir des produits originaux pour se différencier de ses concurrents. La rationalisation tend donc à se faire sur la base d'une division du travail toujours plus poussée. Les mesures tayloristes demeurant prépondérantes, le rôle de la main-d'œuvre devient central, en particulier en ce qui concerne les travailleurs étrangers peu qualifiés et prêts à accepter des tâches de plus en plus simplifiées. A terme, un véritable changement structurel devient nécessaire. Il sera entrepris par le Statut légal de l'horlogerie de 1961, dont l'objectif sera une concentration permettant d'introduire une véritable modernisation de la production.

Les crises Cadhor et Triebold s'expliquent aussi par la nature des entreprises concernées. Il s'agit en effet d'établisseurs, pour lesquels les prix sont beaucoup plus dépendants de ceux de leurs fournisseurs que ne le sont ceux des manufactures. Pour ces dernières, qui fabriquent elles-mêmes leurs fournitures, « plus les prix des ébauches et des pièces détachées sont élevés, plus leur capacité de concurrence devient réelle dans ces secteurs »³. Les conflits peuvent donc être également rapportés à la nature hybride de la FH, partagée entre manufactures et établisseurs.

La question des prix est à nouveau au centre des critiques formulées en 1959 par la Commission d'étude des prix, qui s'intéresse dès le début des années 1950 à l'horlogerie. Ce n'est qu'à partir de 1958, après la publication de son étude sur les cartels en Suisse⁴, qu'elle entame l'enquête qui la conduira à rédiger son « Etude critique », commanditée par le DFEP. Ses travaux se situent donc durant la période de crise que traverse le cartel à la fin des années 1950 : « les interventions de Cadhor et du groupe Triebold troublaient l'opinion publique, la question du renouvellement du

¹ Archives FH, 1488 procès Triebold, Mémoire de demande au Tribunal fédéral, août 1957, p. 11.

² Pour certains d'entre eux, il s'agit de saisir l'opportunité de faire baisser les prix des fournisseurs et donc d'augmenter leurs marges de bénéfice, plutôt que de faire face à une situation difficile.

³ Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 13.

⁴ Commission fédérale d'étude des prix, *Les cartels et la concurrence en Suisse*. Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1957.

statut légal de l'horlogerie se posait, et de plus la baisse de la conjoncture augmentait les oppositions et les conflits, et rendait la publication de ce rapport de plus en plus urgente »¹.

Dans un cadre plus général de dénonciation des cartels, la CEP met en évidence le lien entre les freins à la concurrence et l'augmentation des prix. La limitation de la production entraîne une limitation de l'offre et donc une croissance des prix, tendance qui est accentuée par les cartels de prix. Au final, la concurrence étrangère est avantagée par cette situation sur les marchés horlogers internationaux. Mais la défense des structures de l'horlogerie participe aussi à l'affaiblissement de la capacité de concurrence du point de vue des modes de production, en maintenant les petites entreprises incapables de rationaliser leur production. Ainsi le Statut horloger s'oppose à la nécessaire modernisation adoptée par la concurrence étrangère. Cela implique une faiblesse ultérieure sur le plan des prix puisque la production en partie artisanale existant en Suisse doit affronter les grandes séries de ses concurrentes étrangères. Le maintien de petites entreprises s'oppose aussi à l'adoption d'innovations, que seuls les plus grands peuvent se permettre pour des raisons financières, mais également pour des raisons de taille de la production et donc de rentabilité. L'intervention privée sur les prix, le système de la réciprocité syndicale et le cloisonnement entre les branches limitent l'innovation technologique et productive et donc portent également préjudice à la capacité de concurrence.

Le rapport fait de la protection et de la promotion de la qualité le véritable point fort de l'horlogerie suisse. La concurrence étrangère l'a compris et tente de combler son retard. C'est le cas notamment de la France, avec CETEHOR, le Centre technique de l'industrie horlogère française, à Besançon, qui permet un contrôle de la qualité inexistant en Suisse², nonobstant la cartellisation. L'horlogerie suisse doit donc créer un système de contrôle, définir un niveau minimal de qualité et éliminer du marché les montres qui n'y satisferaient pas, par exemple en refusant de leur attribuer le permis à l'exportation. Ces mesures seront reprises dans le Statut légal de 1961.

L'idée de concentration du tissu industriel horloger se diffuse de plus en plus et est également soutenue par la FOMH qui la considère nécessaire pour lutter contre la concurrence étrangère. Ainsi son rapport annuel pour 1959 fait un tour d'horizon détaillé des industries horlogères française, italienne, japonaise, allemande, britannique, américaine et soviétique et conclut en affirmant que « l'horlogerie suisse doit faire un effort exceptionnel pour maintenir ses positions

¹ Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 5.

² D'autres pays introduisent des mesures de ce type comme par exemple le Japon et l'URSS, Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 151.

en face d'une concurrence dorénavant solidement établie et qui dispose d'un certain nombre d'avantages incontestables par suite de sa plus grande concentration »¹.

La convention collective du 1^{er} avril maintient la réciprocité syndicale et le boycott, mais va néanmoins dans le sens des recommandations de la Commission d'étude des prix, comme en témoignent les principes de base de l'article 11a, sur les prix et tarifs : « les signataires s'engagent à pratiquer une politique de prix basée sur l'émulation entre producteurs et tendant à améliorer la qualité, les moyens de production, la capacité de concurrence et la distribution des produits horlogers suisses »². En cas de conflit, les organes de médiation doivent se baser sur les entreprises modernes et rationnelles pour fixer les prix. Ces derniers n'étant plus simplement calculés sur des moyennes, les entreprises moins rentables doivent chercher à s'aligner. La FH est celle qui se rapproche le plus d'un système basé sur les prix du marché, puisqu'elle « a renoncé, dans son nouveau règlement³, à fixer les prix minimaux sur la base du coût de revient de chaque entreprise »⁴. La FH a satisfait les demandes de ses membres d'une part en libéralisant les prix et, d'autre part, en défaisant en partie les liens tarifaires qui l'unissaient à l'UBAH, permettant ainsi aux producteurs de montres de négocier de meilleurs tarifs⁵. Les prix de l'UBAH quant à eux doivent désormais être calculés sur la base des entreprises « qui répondent aux exigences du progrès technique, de la normalisation et de la rationalisation »⁶. Les accords privés sont donc les premiers à se soucier de la protection de la qualité et les prix sont abaissés de façon générale.

La convention collective de 1959 est remplacée à son terme, pour une durée de 4 ans, par un accord horloger⁷. Dernier texte cartellaire de droit privé, il est constitué d'un accord-cadre et de différents accords complémentaires⁸. Au niveau du cartel, l'abandon de la convention collective entraîne aussi la disparition de son organe exécutif : les Délégations réunies sont remplacées par une commission générale.

Au-delà du discours développé au sein ou en dehors du cartel horloger, comment évaluer l'impact des mesures cartellaires sur le développement de la branche ? Au niveau des prix, quelle a été leur influence en termes de compétitivité sur les marchés étrangers ? La CEP estime que l'affaiblissement de la position helvétique sur les marchés internationaux est dû à des prix trop élevés (liés aux structures de l'horlogerie et à la limitation des exportations), tandis que pour

¹ Rapport FOMH 1959, Berne : Unionsdruckerei, 1960, p. 57.

² Convention collective de l'industrie horlogère suisse, 1^{er} avril 1959, p. 6.

³ Règlement d'assainissement des prix et des conditions de vente de la FH du 2 mars 1959.

⁴ Commission fédérale d'étude des prix (CEP), *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959, p. 103.

⁵ MCF 1960, p. 1522.

⁶ Convention collective de l'industrie horlogère suisse, 1^{er} avril 1959, p. 9.

⁷ Accord horloger suisse du 1^{er} juillet 1962.

⁸ La Suisse horlogère 28, 12 juillet 1962, p. 600.

Virchaux les restrictions à la concurrence en Suisse ont permis la renaissance des industries étrangères¹. L'esprit d'entreprise aurait été émoussé par la cartellisation, cette dernière empêchant de jeunes entrepreneurs de s'établir alors que des entreprises, qui auraient été éliminées dans un système de concurrence, ont été artificiellement maintenues en place. Selon Junod, les facteurs non économiques sont sous-estimés et la limitation de la concurrence n'aurait pas eu une part décisive dans le développement des industries horlogères étrangères, qui n'aurait été qu'une évolution inévitable représentant une normalisation de la situation. La guerre avait en effet créé une situation de quasi monopole pour l'horlogerie suisse, ce qui constituait un phénomène nouveau. En outre, sur les 62 millions de pièces fabriquées hors de Suisse en 1960, 20 millions l'étaient en URSS, « dans des conditions qui échappent entièrement au jeu de la division internationale du travail »². Selon la CSH³, si l'on fait abstraction de l'URSS la part de la Suisse reste à 49,9%, soit son niveau de 1937. Les concurrents n'ont donc fait que récupérer le terrain perdu à la suite de la guerre.

Le maintien de la structure fragmentée de l'horlogerie a en revanche pu avoir un impact beaucoup plus profond. Ainsi la mesure la plus largement critiquée est celle de la réglementation de la transformation des entreprises, qui dans la pratique a dépassé l'objectif de limiter la taille de l'appareil de production, pour finalement servir à maintenir la structure de l'horlogerie, c'est-à-dire la division en branches distinctes. « Cette pratique d'inspiration quasi corporative (...) a gravement entravé la concentration verticale »⁴.

2.2.3. Les relations commerciales américano-suisse

Pour l'horlogerie suisse, le contexte international pèse non seulement en termes de concurrence, mais aussi sur le plan de la politique commerciale, comme le démontre le conflit douanier avec les Etats-Unis. En effet, malgré une tendance à la libéralisation des échanges internationaux, les pressions des fabricants américains aboutissent à des mesures protectionnistes de la part du principal débouché de l'horlogerie suisse⁵. La « guerre des montres » débute dès 1950, lorsque

¹ Virchaux Charles-Edouard, *L'influence des monopoles de l'industrie horlogère sur l'économie de la Suisse*, La Chaux-de-Fonds : Arts graphiques Haefeli, 1952, p. 47-48.

² Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 253.

³ Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961), p. 27, cité in Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 253.

⁴ Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 262.

⁵ Entre 1945 et 1951, 40% des exportations suisses sont destinées aux Etats-Unis. Bolli Jean-Jacques, *L'aspect horloger des relations commerciales américano-suisse de 1929 à 1950*, La Chaux-de-Fonds : La Suisse horlogère, 1957, p. 123, cité in Koller Christophe, *L'industrialisation et l'Etat au pays de l'horlogerie*, Courrendlin : CJE, 2003, p. 419-420. Sur la « guerre des montres », voir également Güntert Roger, *Liberalismus und Protektionismus : die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Staat in der schweizerischen Aussenwirtschaftspolitik anhand des Uhrenexportkonflikts mit den USA (1945-1960)*, mémoire de licence, Berne, 1998. Je remercie Marc Perrenoud de m'avoir signalé ce travail.

Washington demande la renégociation de l'accord commercial américano-suisse de 1936. En 1954, les droits de douane sur les produits horlogers sont relevés de 50%. La nouvelle barrière douanière entraîne une baisse importante (- 26,1% en 1954) et durable des exportations horlogères à destination des Etats-Unis¹. En 1963, le Trade Expansion Act signé par Kennedy abaisse de moitié les barrières douanières, puis le 11 janvier 1967 Johnson annonce la fin des droits de douane sur les mouvements de montres qui reviennent ainsi à leur niveau de 1954². Le conflit sur les montres s'inscrit dans un long processus général de négociations douanières entre les Etats-Unis et la Suisse. Surdimensionnée en raison de l'abandon de la production d'armement et en retard au niveau technique par rapport à la Suisse, l'horlogerie américaine tente de lutter contre sa principale concurrente en demandant l'adoption de mesures protectionnistes³.

Une action anti-trust est engagée en 1953 par le département de justice des Etats-Unis qui ouvre une enquête contre la FH et l'UBAH, « accusées de s'être emparées de 80% du marché des montres surempierrées (c'est-à-dire des montres possédant plus de 17 rubis dans leur mécanisme de fonctionnement) »⁴. Le 19 octobre 1954, une action est ouverte contre des organisations professionnelles suisses (FH et Ebauches SA) et américaines (American Watch Association, association des importateurs américains de montres), contre des fabriques d'horlogerie suisses et américaines et contre des distributeurs américains de montres suisses, pour violation des lois antitrust – Section I du Sherman Act et Section 73 du Wilson Tariff Act⁵. Ils sont accusés d'empêcher le développement de l'horlogerie américaine, de lui imposer des prix et des sanctions et de limiter ses exportations vers la Suisse⁶. Les restrictions de droit public et privé à l'exportation sont tout particulièrement visées, mais également le mécanisme de la réciprocité syndicale, considéré comme un système de boycott, ainsi que les prix obligatoires fixés par la FH et la « liste noire » qu'elle prévoyait à l'égard des mauvais payeurs et autres clients indésirables⁷.

¹ Dirlwanger Dominique, Guex Sébastien, Pordenone Gian-Franco, *La politique commerciale de la Suisse : de la Deuxième Guerre mondiale à l'entrée au GATT (1945-1966)*, Zurich : Chronos, 2004, p. 133.

² Fédération horlogère suisse, *Les relations horlogères américano-suisse de 1930-1967*, Bienne : FH, 1967, p. V.

³ Koller Christophe, *L'industrialisation et l'Etat au pays de l'horlogerie*, Courrendlin : CJE, 2003, p. 430-431 et Vonsattel-Amoos Anne-Marie, « Etats-Unis, les relations économiques », in DHS, www.dhs.ch, site consulté le 23 juillet 2010.

⁴ Dirlwanger Dominique, Guex Sébastien, Pordenone Gian-Franco, *La politique commerciale de la Suisse : de la Deuxième Guerre mondiale à l'entrée au GATT (1945-1966)*, Zurich : Chronos, 2004, p. 130.

⁵ Selon lequel : « Toute entente, conspiration, trust, accord ou contrat, entre deux ou plusieurs personnes ou sociétés, dont l'une en tant que mandataire ou mandant importe aux Etats-Unis des produits en provenance de pays étrangers, est contraire à l'ordre public, illicite et nul si une telle entente, conspiration, trust, accord ou contrat a pour but de restreindre le commerce légitime ou la libre concurrence dans le commerce licite ou d'augmenter dans n'importe quelle région des Etats-Unis le prix de vente de produits importés ou destinés à être importés aux Etats-Unis, ou encore d'augmenter les prix de produits manufacturés aux Etats-Unis lorsque les produits importés ou destinés à être importés sont ou seront destinés à en être des parties composantes », cité in Waeber Bernard, *Le marché américain de la montre suisse depuis 1950*, Université de Fribourg, Faculté de Droit et des Sciences économiques et sociales, 1968, p. 225.

⁶ Waeber Bernard, *Le marché américain de la montre suisse depuis 1950*, Université de Fribourg, Faculté de Droit et des Sciences économiques et sociales, 1968, p. 225.

⁷ Waeber Bernard, *Le marché américain de la montre suisse depuis 1950*, Université de Fribourg, Faculté de Droit et des Sciences économiques et sociales, 1968, p. 229-230.

Le jugement du 22 janvier 1964 interdit toute limitation de la production horlogère américaine, de ses exportations et de ses importations¹. Cependant certaines dispositions étant en conflit avec le droit suisse, le jugement donne lieu à des discussions entre les gouvernements des deux pays et aboutit au jugement final modifié du 3 février 1965 qui met un terme au conflit en reconnaissant « les restrictions relevant du droit public suisse, notamment celles mises à l'exportation de pièces détachées de fabrication et de machines horlogères »². Mais ce sont surtout les mesures de libéralisation adoptées par le Statut de 1961 qui permettent de trouver une issue au conflit.

2.2.4. Du Statut horloger au « Swiss Made »

Dès la fin des années 1950, l'horlogerie suisse est progressivement libéralisée. Le Département fédéral de l'économie publique autorise l'installation d'entreprises étrangères : les américaines Hamilton (qui avait déjà racheté Huguenin à Bienne en 1956)³ et Elgin et la française Lip ouvrent des usines en Suisse⁴ et la convention collective de 1959 libéralise les prises de participations étrangères dans les entreprises suisses⁵. En revanche, les limitations à l'exportation ne sont pas remises en cause. L'accès aux ébauches, aux pièces détachées et aux machines horlogères suisses, en restant une prérogative des entreprises sises en Suisse, demeure un instrument de lutte contre la concurrence étrangère. Mais la limitation de l'exportation se heurte aux accords économiques internationaux signés à la même époque par la Suisse, en particulier à l'article XI de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT)⁶, qui lie la Suisse dès le 1^{er} janvier 1960⁷, et à l'article 11 de la Convention instituant l'Association Européenne de libre échange (AELE) qui va dans le même sens. Ce processus de libéralisation n'empêche pas l'application de mesures de protection douanières et structurelles de la part des principaux clients de l'industrie horlogère suisse⁸, comme en témoigne la « guerre des montres » avec les Etats-Unis.

¹ Waeber Bernard, *Le marché américain de la montre suisse depuis 1950*, Université de Fribourg, Faculté de Droit et des Sciences économiques et sociales, 1968, p. 234.

² Waeber Bernard, *Le marché américain de la montre suisse depuis 1950*, Université de Fribourg, Faculté de Droit et des Sciences économiques et sociales, 1968, p. 237.

³ Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 180.

⁴ Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 275.

⁵ Convention collective de l'industrie horlogère suisse, 1^{er} avril 1959, p. 14-15.

⁶ Cet article interdit l'adoption « à l'exportation ou à la vente pour l'exportation d'un produit destiné au territoire d'une autre partie contractante, de prohibitions ou de restrictions autres que des droits de douane, taxes ou autres impositions, que l'application en soit faite au moyen de contingents, de licences d'importation ou d'exportation ou de tout autre procédé », cité in Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962, p. 287.

⁷ De manière provisoire, l'adhésion définitive n'intervenant qu'en 1966. Sur l'adhésion progressive de la Suisse au GATT, Dirlwanger Dominique, Guex Sébastien, Pordenone Gian-Franco, *La politique commerciale de la Suisse : de la Deuxième Guerre mondiale à l'entrée au GATT (1945-1966)*, Zurich : Chronos, 2004, en particulier les pages 163 à 233.

⁸ Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961), p. 29.

Sur le plan européen, la Suisse signe avec la Communauté économique européenne, le 30 juin 1967, un accord concernant les produits horlogers¹. Entré en vigueur le 1er janvier 1968, il anticipe de cinq ans la conclusion de l'Accord général de libre échange Suisse-CEE du 22 juillet 1972 et « fait partie intégrante des accords conclus dans le cadre de la sixième conférence commerciale et tarifaire du GATT (Kennedy Round) »². Il entraîne la « renonciation à toutes mesures non tarifaires de nature à affecter les échanges de produits horlogers »³. L'accord abaisse notamment de 30% les droits de douane, par étapes, sur les produits horlogers jusqu'au 1er janvier 1970 et oblige la Suisse à renoncer à toute restriction de droit public en matière d'exportation ou d'importation de produits horlogers. Les droits de douane dans le domaine horloger entre Suisse et CEE sont complètement abolis le 1er juillet 1977.

Enfin, au niveau national, les mesures cartellaires posent aussi un problème d'ordre juridique, puisque l'article 4 de la nouvelle loi sur les cartels condamne la réciprocité d'achat et de vente, même si cette loi n'a pas d'impact immédiat sur les cartels en Suisse qui continuent à prospérer par la suite⁴.

Les mesures qui font l'unanimité tant sur le plan public que privé sont celles de la protection de la qualité suisse et du développement technologique. Dans ce but, les permis de fabrication sont abolis par le Statut légal de l'horlogerie de 1961, soit immédiatement (permis d'agrandissement) soit après une période transitoire de quatre ans, au 1^{er} janvier 1966 (permis d'ouverture et de transformation)⁵.

Cette volonté de modernisation des structures horlogères est exprimée par le Conseil fédéral dans son Message du 16 décembre 1960⁶. Le Gouvernement y rappelle la situation particulière de l'horlogerie. Marquée par son absence de débouchés intérieurs⁷, elle est soumise aux fluctuations des marchés internationaux⁸ et aux diverses mesures protectionnistes. L'offre se caractérise quant à elle par une structure aussi concentrée géographiquement que fragmentée sur le plan de la production (en petites entreprises très spécialisées et souvent artisanales), ce qui conditionne

¹ RO 1967, p. 1957.

² Hool Max, *Industrie horlogère I*, Fiches juridiques suisses 149, Genève : FJS, 2005, p. 23.

³ Préambule de l'accord.

⁴ La loi de 1962 stipule que les cartels sont autorisés, tant qu'une concurrence possible est garantie, ce qu'étudie une commission de surveillance.

⁵ L'adjonction d'une entreprise existante à une autre et les fusions sont immédiatement autorisées. C'est également le cas des passages d'une activité à une autre, dans la même branche, MCF 1960, p. 1552.

⁶ MCF 1960.

⁷ Si, en 1958, le Japon (1,1%) ou les Etats-Unis (2%), voir la France (20,7%) et la RFA (45,5%) n'exportaient qu'une part minoritaire de leur production, la Suisse pour sa part écoulait à l'étranger la quasi-totalité de ses produits, MCF 1960 p. 1500.

⁸ Qui se traduisent en cas de crise par d'importantes baisses non seulement des quantités mais aussi de la valeur moyenne des montres, MCF 1960 p. 1501.

fortement la santé économique des régions concernées. Le texte reprend largement les conclusions de la Commission d'étude des prix qu'elle fait siennes ; cette influence est confirmée par le Conseil fédéral dans son Message de 1970¹.

La position du Conseil fédéral sur la question du maintien des structures a fortement évolué en une décennie, puisqu'il affirme que les préoccupations « d'ordre politique, social et démographique »², au centre de l'Arrêté de 1951, devront s'effacer en faveur de celles économiques. La production devra être rationalisée et les achats et les ventes concentrées dans des organismes communs. Cette évolution est justifiée par la renaissance d'une industrie horlogère étrangère qui viendra concurrencer la production suisse et en limitera les débouchés. La nouvelle donne internationale, liée à l'évolution économique et aux relations entre Etats, nécessite une adaptation de l'horlogerie. Celle-ci se fera à travers un nouveau Statut légal, dont l'objectif principal ne sera plus la lutte contre le chablonnage et le maintien du morcellement de la production, mais « la garantie et l'amélioration de la capacité de concurrence »³, afin de consolider la position de l'horlogerie suisse sur les marchés internationaux.

Si un certain consensus existe au sein de l'horlogerie afin de moderniser le cartel, les tensions sont trop fortes pour réussir à proposer un nouveau régime. Au niveau des organisations horlogères, sans surprise la FH est la plus favorable à la libéralisation, les manufactures espérant obtenir plus de pouvoir dans les discussions face « aux ententes internes et dictatoriales des groupements tels que l'association des fabricants de cadrans »⁴. L'UBAH, Ebauches SA et l'ASUAG en revanche s'opposent au projet, même si la première admet qu'elle est politiquement nécessaire. La CSH cherche à garder une position au-dessus des luttes entre organisations et se présente en garante des intérêts de l'horlogerie et de la nation, car « l'avenir de l'industrie horlogère intéresse non seulement les régions et les populations qui en vivent, mais le pays tout entier. Le bien-être de la nation dépend dans une très large mesure de l'apport horloger »⁵. Malgré son soutien aux réformes, l'organisation faîtière souligne la nécessité d'une protection étatique envers l'horlogerie « parce qu'elle est en compétition avec des partenaires étrangers souvent puissamment aidés par des mesures officielles fortement protectionnistes »⁶. La libéralisation de l'horlogerie est donc avant tout le fait de la FH, alors que les autres organisations sont forcées de l'accepter en raison de considérations politiques extérieures au cartel.

¹ Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale relatif au contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse et au complément de la loi sur la protection des marques, 2 septembre 1970, FF 1970 (2) (désormais MCF 1970), p. 716.

² MCF 1960, p. 1520.

³ MCF 1960, p. 1524.

⁴ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1962, 3.7.1963.

⁵ Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961), p. 5.

⁶ Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961), p. 40.

Les tensions s'expriment aussi au Parlement, où les représentants notamment du canton de Neuchâtel¹ soutiennent une transition aussi douce que possible, voire s'opposent au démantèlement lui-même, considéré comme un démembrement des institutions industrielles et professionnelles². Pour le leader syndical Adolphe Graedel³, rapporteur de la majorité de la commission du Conseil national qui s'est penchée sur l'avenir du cartel, les mesures de protection de l'horlogerie seront totalement abandonnées avant tout pour des raisons idéologiques, alors que la branche elle-même n'a réussi à trouver aucun consensus⁴. Les transformations requises de l'horlogerie sont considérées comme brutales et tout ce qui avait fait sa force devra être abandonné au profit de la concentration, de la rationalisation, de la production en grandes séries et de l'automatisation qui « semblent devenir l'alpha et l'oméga de notre civilisation industrielle », alors que la fragmentation en branches spécialisées a aussi fait le succès de l'horlogerie suisse, « car elle lui a permis de répondre rapidement aux fluctuations de la mode, à l'éventail étendu des désirs de la clientèle, etc. »⁵. Le démantèlement, s'il est combattu, semble cependant inéluctable et ses opposants se concentrent avant tout sur son rythme. La libéralisation de la production des ébauches et des parties réglantes, qui signifie l'abandon des privilèges de l'ASUAG est imposée par le Gouvernement, contre la volonté des organisations horlogères, y compris de la FH⁶, le Conseil fédéral ne voulant pas créer de situation spéciale.

La principale mesure prévue par le nouveau Statut est la création d'un contrôle technique⁷. L'argument majeur de vente de la montre suisse étant sa qualité, celle-ci ne doit pas être remise en cause par des producteurs moins scrupuleux. Le Conseil fédéral reprend dans sa défense du contrôle de qualité les arguments développés par la Commission d'étude des prix : les résultats d'une montre (régularité et durée de la marche) n'étant vérifiés qu'après un certain temps, la confiance de l'acheteur est primordiale. Pour les montres anonymes cette confiance est placée dans l'origine et non pas dans un nom plus ou moins prestigieux. Par conséquent la qualité des montres anonymes est au moins aussi importante que celle des montres de marque.

L'implication de l'Etat dans ce contrôle « légal » doit garantir le respect des normes horlogères⁸. Pour chaque genre de montres, seuls les critères techniques et non pas esthétiques, seront jugés.

¹ Le gouvernement cantonal rejette devant les Chambres le démantèlement proposé, BSAF, CE (Conseil des Etats) 1961, p. 122.

² BSAF, CE 1961, p. 106.

³ Pour la position syndicale, voir également Grädel Adolphe, « Les syndicats en faveur du statut de l'horlogerie », *Revue syndicale suisse* (1961/11), p. 337-342.

⁴ BSAF, CN 1961, p. 184.

⁵ BSAF, CN 1961, p. 185.

⁶ Même si les positions en faveur du maintien sont très différentes selon les organisations, MCF 1960, p. 1539.

⁷ MCF 1960, p. 1532-1533.

⁸ Normes qui sont définies par le Bureau des normes de l'industrie horlogère suisse (NIHS), créé en 1958, Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 152.

La politique fédérale en matière d'horlogerie, « de protectionniste, de cartellaire qu'elle était, devint promotionnelle, soucieuse de renforcer la force de compétition industrielle »¹. Le maintien du permis d'exportation² doit permettre l'application du contrôle de la qualité³. L'objectif final est « d'établir un équilibre entre la protection des intérêts nationaux et l'obligation qui nous est imposée sur le plan international de libéraliser notre politique commerciale »⁴.

Lorsqu'en 1964 le Conseil fédéral fait le bilan des premières années de vie du nouveau Statut, le ton se durcit, l'objectif du rapport étant de justifier la fin des mesures transitoires. L'intervention de la Confédération, toujours défendue sans faille auparavant, est durement critiquée. La réglementation fédérale des prix, entre 1936 et 1951, semble avoir été contrainte et forcée : « ayant mis le doigt dans l'engrenage, le Conseil fédéral se vit cependant, déjà en 1936, obligé d'intervenir également dans la réglementation des prix et de conférer au département de l'économie publique la compétence de rendre obligatoire pour toutes les entreprises les tarifs minimums adoptés par les organisations professionnelles »⁵. La portée même de l'action étatique est remise en cause, les solutions principales n'étant pas de son ressort⁶. Le Statut de 1951 est également présenté comme une institution désuète, critiquée par les « forces vives » de l'horlogerie⁷, alors que les réformes entreprises par l'Etat, grâce à une sorte de « choc psychologique », se sont faites sentir en terme de rationalisation : « le recours à de nouvelles techniques de production, telles que, par exemple, le remontage à la chaîne »⁸ a été facilité.

¹ Bauer Gérard, « Les mutations structurelles de l'industrie horlogère suisse. Du corporatisme étatisé à la liberté : survol des années 1930 à 1970 », in *La répartition territoriale du pouvoir en Europe II*, Fribourg Suisse : Institut du fédéralisme, 1992, p. 220.

² SLH, article 7.

³ MCF 1960, p. 1549.

⁴ MCF 1960, p. 1536.

⁵ Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur les expériences faites dans l'application de l'arrêté fédéral du 23 juin 1961 concernant l'industrie horlogère suisse (Statut légal de l'horlogerie), 30 octobre 1964, FF 1964 (2), (désormais RCF 1964) p. 1092.

⁶ RCF 1964, p. 1124.

⁷ RCF 1964, p. 1093.

⁸ RCF 1964, p. 1099.

Figure 8: chaîne de remontage



Une ligne de production permettant, en flux ou en groupe, le remontage de la montre, est composée de postes individuels combinés à la suite les uns des autres

Source : Rapport annuel FOMH, 1968, p. 32.

Dans le cadre du démantèlement et afin d'améliorer leur production et leur distribution, certaines entreprises se regroupent. Ainsi au sein de la FH, 25 concentrations, représentant la moitié des entreprises affiliées, se sont constituées : « leur activité porte sur l'achat en commun des ébauches, des fournitures et, dans plusieurs cas, également sur la production en commun. Quelques-unes seulement ont essayé la concentration à la vente »¹. Mais il faut attendre le début

¹ RCF 1964, p. 1103.

des années 1970 pour que l'ASUAG lance les premiers mouvements de concentrations verticales en prenant le contrôle de plusieurs entreprises actives dans le produit terminé¹.

Des mesures sont également adoptées sur le plan de la recherche puisque le Centre électronique horloger (CEH) est venu compléter le Laboratoire suisse de recherches horlogères, orienté sur la recherche appliquée. Le CEH est fondé le 30 janvier 1962 avec la participation de la Chambre suisse de l'horlogerie, de la FH et du groupe Ebauches SA-ASUAG². Le souci de la qualité³, de la rationalisation et de la normalisation s'affirme. Dès le début des années 1960, le mouvement de rationalisation est également soutenu par Ebauches SA qui loue les chaînes de montage qu'elle conçoit et qui standardise fortement ses calibres : « la production des calibres standard a passé de 2'570'000 pièces en 1961 à 5'288'000 en 1963 »⁴. Rapidement le remontage s'y fait à la chaîne, « nouvelle étape de la technique moderne »⁵.

¹ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 151.

² Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 397.

³ Différents centres de contrôle des pièces constitutives sont créés.

⁴ RCF 1964, p. 1104.

⁵ Baechler Emile, *La Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon SA*, Neuchâtel : Attinger, 1961, p. 45.

Figure 9: chaîne de remontage, Fontainemelon



Des montres à la chaîne... nouvelle étape de la technique moderne. A travers des centaines d'opérations, les métaux se sont pliés aux impératifs de la précision la plus absolue en prenant les

Source : Baechler Emile, *La Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon SA*, Neuchâtel : Attinger, 1961, p. 45¹.

De son côté, la FH crée une commission en vue de l'abolition du permis de fabrication. Présidée par Jacques Cornu, avocat de La Chaux-de-Fonds et secrétaire général du Syndicat patronal des producteurs de la montre, elle a été instituée pour « entreprendre toute étude et faire toute proposition à l'intention des organes de la FH concernant le régime conventionnel horloger après le 1er janvier 1966, les modifications éventuelles qu'il doit subir en raison de la fin de la période

¹ « De chaque côté d'une sorte de petit tapis roulant, ouvriers et ouvrières en blouse blanche, assis à leur établi manipulent de petits instruments », Baechler Emile, *La Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon SA*, Neuchâtel : Attinger, 1961, p. 43.

transitoire du Statut légal et les répercussions que ces modifications peuvent entraîner sur d'autres plans touchant la FH »¹. Elle réunit des experts externes², des représentants des établissements et des manufactures³ et les secrétaires permanents des associations membres de la FH.

La commission se réunit pour la première fois en 1964 et s'exprime d'emblée de manière très hostile contre la cartellisation : « caractère non industriel de la structure des prix, compartimentage excessif, manque de coordination entre les différents secteurs industriels, conservation d'un nombre trop élevé de petites entreprises qui subsistent notamment grâce à une sécurité provisoire résultant de règlements n'ayant pas tous un caractère économique. Avec la structure actuelle, il n'est pas possible, pour la majeure partie des maisons horlogères, de promouvoir rationnellement les fonctions de prévision et de marketing en vue d'une pénétration plus puissante des marchés dans les diverses parties du monde »⁴. La méconnaissance des marchés, évoquée par cette citation, semble également avoir été l'un des éléments à l'origine du retard dans l'adoption du quartz⁵. Malgré les importants assouplissements introduits par le Statut légal de l'horlogerie en 1961, la situation demeure insatisfaisante selon la commission, puisque les mécanismes de base demeurent inchangés, ce qui explique la lenteur des concentrations qui entraîne à son tour un retard dans la rationalisation.

Les concentrations sont souhaitées par les autorités fédérales et par les responsables de la FH, alors que d'autres font part de leurs craintes. C'est le cas du député socialiste de Tramelan Marc Haegeli qui, en 1970, saisit le Grand Conseil Bernois au sujet des risques de pertes d'emplois dus au déplacement des postes de travail, ainsi qu'à la déqualification des métiers de l'horlogerie⁶. Au terme du Statut de 1971, la commission souhaite l'abandon de toute mesure cartellaire⁷, une position qui tranche avec celle de la FOMH qui, en 1964, dénonce l'abandon du Statut, « sous la pression des milieux étrangers à l'horlogerie », l'horlogerie n'ayant pas su présenter un front uni face « aux théoriciens libéraux toujours à l'affût de moyens propres à empêcher l'Etat de se mêler des questions industrielles »⁸.

¹ Archives Musée international de l'horlogerie (MIH), Commission Cornu, 1711, échéance 1^{er} janvier 1966, Rapport de la Commission consultative en vue de l'échéance du 1^{er} janvier 1966, 1.10.1965.

² Henri Deschenaux, professeur de droit civil à l'Université de Fribourg et Pierre Goetschin, professeur d'économie politique à l'Université de Lausanne.

³ Des industriels, ainsi que les directeurs de l'Association des établissements et de celle des manufactures.

⁴ Archives Musée international de l'horlogerie (MIH), Commission Cornu, 1711, échéance 1^{er} janvier 1966, Rapport de la Commission consultative en vue de l'échéance du 1^{er} janvier 1966, 1.10.1965, p. 6.

⁵ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

⁶ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, dépêche ATS, 20.1.1970.

⁷ Archives Musée international de l'horlogerie (MIH), Commission Cornu, 1711, échéance 1^{er} janvier 1966, Rapport de la Commission consultative en vue de l'échéance du 1^{er} janvier 1966, 1.10.1965, p. 10.

⁸ Rapport FOMH 1964, Berne : Unionsdruckerei, s.d, p. 65.

Le comité central de la FH décide le 9 mai 1968 de réunir à nouveau la commission Cornu dans l'optique du démantèlement complet, prévu pour 1971. Le bilan des évolutions entraînées par le Statut légal de 1961 met en évidence un mouvement de concentration : de 1963 à 1967, le nombre de manufactures a reculé de 51 à 46, alors que leur production a augmenté de 6,8 à 9,2 millions de pièces et de 462 à 598 millions de francs. Durant la même période, les établissements sont passés de 423 à 406, tandis que leur production augmentait de moitié¹. Tout cela sans tenir compte « des concentrations qui vont de la coopérative d'achats et de production à la holding intégrée financièrement et industriellement »². Sur une période plus longue, la concentration est assez nette, puisque l'horlogerie dans son ensemble passe de 3'132 entreprises occupant 68'253 personnes en 1955, à 1'099 firmes pour 64'499 employés en 1974, l'effectif moyen augmentant de 21,8 à 58,5 personnes³.

Le Statut légal de 1961 et sa principale réalisation, le contrôle technique, sont encensés. « Ce contrôle doit être lié à la défense de l'indication de provenance « Swiss Made » et s'appliquer obligatoirement à toutes les montres et à tous les mouvements qui remplissent les conditions de construction leur permettant de porter l'indication « Swiss Made » »⁴, formule qui sera reprise par le Conseil fédéral dans les mesures de 1971.

Dès 1971, l'intervention étatique se résume à la défense de la qualité liée à une indication de provenance, le « swiss made ». Un arrêté sur le contrôle technique⁵ valable dix ans, ainsi qu'une loi fédérale complétant celle du 26 septembre 1890 concernant la protection des marques de fabrique et de commerce, des indications de provenance et des mentions de récompenses industrielles⁶, sont adoptés.

Ces mesures doivent garantir la renommée de l'horlogerie suisse, principal point fort face à la concurrence étrangère, dans une phase difficile de réorganisation industrielle. L'arrêté est reconduit en 1981⁷, puis abandonné au 31 décembre 1991⁸, notamment car le contrôle officiel

¹ De 22,3 à 33,2 millions de pièces et, en valeur, de 691 millions à 1,096 milliard de francs.

² Archives Musée international de l'horlogerie (MIH), Commission Cornu, 1713 échéance 1971, Rapport de la Commission « Echéance 1971 », 1.3.1969, p. 11.

³ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 17.

⁴ Archives Musée international de l'horlogerie (MIH), Commission Cornu, 1713 échéance 1971, Rapport de la Commission « Echéance 1971 », 1.3.1969, p. 35.

⁵ Arrêté fédéral sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse, 18 mars 1971, FF 1971 (1), p. 582-592.

⁶ Loi fédérale complétant la loi qui concerne la protection des marques de fabrique et de commerce, des indications de provenance et des mentions de récompenses industrielles, 18 mars 1971, FF 1971 (1), p. 574-575.

⁷ Arrêté fédéral sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse, modification du 19 juin 1981, FF 1981 (2), p. 586-590.

⁸ Actuellement, il n'existe plus de contrôle officiel. La FH est responsable de la dénomination d'origine. Elle est épaulée dans sa protection par la douane suisse qui lui transmet les cas de fraude.

(Contrôle technique des montres et des mouvements de montres, CTM) ne tenait compte que de la précision de la marche, critère rendu inutile par le quartz, alors qu'il ne considérait pas des éléments devenus beaucoup plus importants comme par exemple l'étanchéité¹.

Néanmoins, l'avantage technique de l'horlogerie suisse sur ses concurrentes tend à disparaître du fait de la mécanisation et de l'automatisation, tant de la production de composants que de leur assemblage. Ainsi la production suisse a augmenté de 100% entre 1958 et 1969, tandis que celle du Japon croissait de 306%. Alors que la concurrence étrangère s'affirme, l'horlogerie suisse reste marquée par une structure morcelée et par la prédominance des PME, puisque 90% des entreprises comptent moins de 50 ouvriers en 1970². Par conséquent, les calibres demeurent très nombreux et les investissements nécessaires, par exemple pour les chaînes de remontage automatique, sont impossibles pour la plupart des entreprises. Comme l'affirme la FOMH, « l'industrialisation des découvertes de la science et des progrès techniques est conditionnée par l'importance des investissements nécessaires à leur exploitation et ceux-ci dépassent les possibilités des petites et moyennes entreprises »³. Les grandes séries permettant d'abaisser les prix ne sont donc pas encore à l'ordre du jour en Suisse. Seule une libéralisation intégrale, appuyée par une protection de l'image de qualité de la montre suisse, sera en mesure de produire une modernisation de l'horlogerie, selon les organisations horlogères et les autorités publiques. La crise qui frappe durement l'horlogerie à partir de 1975 ne fait que renforcer le sentiment en faveur d'une protection du « swiss made » conçu comme une mesure promotionnelle⁴.

L'abandon du cartel en faveur d'une protection de l'image de l'horlogerie suisse a pour effet de renverser la politique en matière d'immigration. Celle-ci est libéralisée pour répondre aux nouveaux défis posés par la concurrence étrangère et à la nouvelle stratégie promotionnelle adoptée. En conséquence, il est impossible d'aborder la problématique de l'immigration dans l'horlogerie sans connaître les évolutions générales de la branche et les clivages qui la structurent.

2.2.5. La fin du plein emploi

Les mesures de restructuration, tant privées que publiques, ainsi que les efforts de concentration, ne suffisent pas à éviter à l'horlogerie d'être frappée de plein fouet par la crise du milieu des années 1970. Celle-ci est avant tout liée à la conjoncture internationale, c'est-à-dire à la crise du pétrole qui la touche de manière particulièrement forte étant donnée sa vocation d'industrie

¹ Hool Max, *Industrie horlogère I*, Fiches juridiques suisses 149, Genève : FJS, 2005, p. 5.

² MCF 1970, p. 721-722.

³ Rapport FOMH 1968, Berne : Unionsdruckerei, s.d, p. 42.

⁴ Rapport sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse, 6 avril 1977, FF 1977 (1), p. 1583-1584.

d'exportation. De plus, la restructuration et la modernisation engagées dans les années 1960 et surtout au début des années 1970 ne sont pas achevées, ce qui amplifie encore les conséquences de la crise¹. Enfin, une révolution technologique complète l'onde de choc que subit l'horlogerie suisse. Bien qu'ayant été à la pointe du développement du quartz, le secteur a pris du retard sur ses applications, notamment en comparaison avec le Japon et les Etats-Unis. De 2% de la production mondiale en 1974, le quartz atteindra 69% en 1985², ouvrant aussi l'horlogerie aux concurrents en provenance du secteur de l'électronique et affectant durement toute une série de métiers liés à l'horlogerie traditionnelle. En une décennie, la participation de la Suisse aux exportations horlogères mondiales passe de 48,9% en 1972 à 26,1% en 1983³. Ces difficultés sont encore aggravées par la nette revalorisation du franc à partir de 1974 qui pèse sur les exportations helvétiques.

En 1981, l'horlogerie suisse est affectée par une nouvelle crise mondiale qui entraîne une chute des prix. La valeur des exportations horlogères baisse de 400 millions de francs entre 1981 et 1982 (de 3,9 milliards à 3,5 milliards). Ces difficultés poussent l'ASUAG et la Société Suisse pour l'Industrie Horlogère SA (SSIH) à fusionner en 1983. En 1985, le groupe prend le nom de Société Suisse de Microélectronique et d'Horlogerie (SMH), ancêtre de l'actuel Swatch Group.

Outre l'accélération de la restructuration et l'émergence de nouveaux groupes industriels, les crises entraînent également une stratégie de diversification des débouchés, les investissements induits par les nouvelles technologies étant trop importants par rapport à la demande de l'horlogerie⁴. Enfin, les organisations horlogères sont repensées. La Chambre suisse de l'horlogerie fusionne en 1982 avec la FH, pour former la Fédération de l'industrie horlogère suisse⁵.

¹ Selon Pierre-Yves Donzé, l'insuffisance de la concentration industrielle est la principale raison des difficultés que connaît l'horlogerie suisse, Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 159, une interprétation développée dans Donzé Pierre-Yves, « L'innovation dans l'horlogerie suisse au 20^e siècle : réflexions à propos de la publication de *La « recherche et développement » en horlogerie* d'Hélène Pasquier (2008) », *Revue Suisse d'Histoire* 60, 2 (2010), p. 237-251. Quoiqu'insuffisant, le mouvement de concentration est cependant amorcé dès 1960. Par exemple, l'essentiel de l'accroissement des effectifs enregistré entre 1960 et 1961 se fait en direction des plus grandes entreprises. Office économique cantonal neuchâtelois, *Situation de l'industrie horlogère dans le canton*, n°2 (1960-1961), p. 5. En outre, nous l'avons vu, entre 1955 et 1974, l'appareil de production horloger passe de 3'132 entreprises occupant 68'253 personnes à 1'099 firmes pour 64'499 employés, pour un effectif moyen augmentant de 21,8 à 58,5 personnes, Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 17.

² Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988, p. 45.

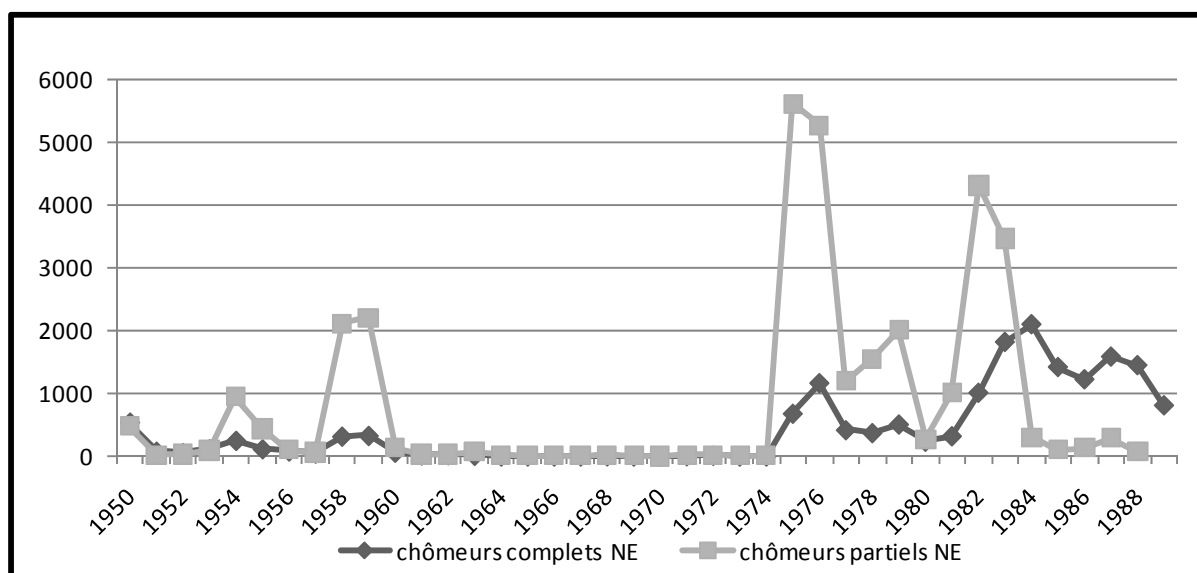
³ Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988, p. 54.

⁴ Crevoisier Olivier, *La transformation de l'industrie horlogère dans l'Arc jurassien suisse de 1960 à 1990*, Neuchâtel : IRER, 1990, p. 34.

⁵ Sur la nécessité de restructurer les associations horlogères, Probst Rudolf, *Rapport concernant l'organisation des associations de l'industrie horlogère suisse*, Berne : (s.n.), 1971.

L'emploi horloger s'écroule dans les années 1970. La concentration dans l'Arc jurassien en fait un problème régional : entre 1971 et 1981, les personnes occupées dans l'horlogerie de cette région diminuent de 46,4%, alors qu'au total 30,3% des emplois industriels sont perdus (19,6% pour le reste de la Suisse). Si la population active augmente en Suisse de 3,4% entre 1970 et 1980, celle de la région jurassienne diminue de 9,5%¹. A la veille de la crise, l'horlogerie neuchâteloise occupe 52,3% des travailleurs de l'industrie ; ses effectifs chutent de 17'209 en 1974 à 7'663 en 1988. La crise horlogère entraîne celle de l'ensemble du secteur secondaire du canton. La diminution des effectifs s'accompagne d'une forte augmentation du chômage.

Graphique 6: chômage complet et partiel dans le canton de Neuchâtel (1950-1989)



Source : Annuaire statistique du canton de Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, Neuchâtel 1990, p.138.

Sur le plan des effectifs, à partir de 1970, malgré des exportations qui continuent de croître, tant en nombre de pièces qu'en valeur, le nombre de personnes employées dans l'horlogerie commence à baisser². Mais ce n'est qu'à partir de 1974 que la récession devient manifeste. Parmi les emplois à domicile, pour la seule année 1975, un tiers des postes est perdu (de 10'331 à 6'613 emplois)³. De 1970 à 1987, le personnel horloger chute de 89'448 employés à 29'809, soit une diminution de 66,7%.

¹ Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988, p. 63-66.

² Annexe 7.

³ Annexe 8.

2.3. Conclusion

Dans le cas de l'horlogerie, la cartellisation semble entraîner le maintien de structures obsolètes qui ont pour effet un affaiblissement de la compétitivité. Cela a des conséquences particulièrement importantes pour l'horlogerie, industrie d'exportation par excellence. Ainsi une modernisation des structures est exigée en premier lieu par les fabricants de montres terminées, en concurrence sur les marchés étrangers. L'intervention de l'Etat, si elle a permis au cartel d'éliminer la dissidence, a aussi eu pour effet sa sclérose. En confinant les entreprises dans leur domaine de production, protégées par les mécanismes mis en place au niveau des prix notamment, mais également par le système de réciprocité, le cartel a fini par anéantir « la compétitivité entre les fabricants suisses »¹. Mais l'implosion du cartel s'explique également par son caractère composite. Les intérêts divergents entre fournisseurs et producteurs de la montre terminée se sont manifestés sur les tarifs bilatéraux, alors que ceux entre petites et grandes entreprises et entre établissements et manufactures se sont cristallisés dans la question des prix de « barrage » de la FH. Les tarifs bilatéraux, en se répercutant sur les prix des exportateurs, leur ont porté préjudice. Quant aux prix de « barrage » ils ont pénalisé les entreprises moins prestigieuses pour lesquelles les prix constituaient l'élément décisif face à la concurrence étrangère.

Le cartel est par conséquent remis en cause car la structure de production qu'il maintient (fragmentée), ainsi que sa structure interne (hétérogène car réunissant des entreprises exportatrices et leurs fournisseurs, ainsi que des firmes renommées et d'autres anonymes) ont un effet négatif sur sa capacité concurrentielle, alors même que sa production est en fin de compte entièrement destinée à l'exportation et donc à des marchés sur lesquels la cartellisation n'a pas de prise directe.

La nature exportatrice de l'horlogerie rend également déterminant le contexte politique international. La Confédération est incitée à revoir sa politique économique en abandonnant progressivement une action volontariste empreinte de préoccupations sociales en faveur d'une libéralisation. Alors que la première orientation s'était traduite par une forte intervention dans le cartel horloger, limitée uniquement par le Parlement, la seconde conduit Berne à s'en désengager et à promouvoir non plus une limitation de la concurrence interne et une protection vis-à-vis de l'étranger à travers le contrôle des exportations, mais à agir en faveur de l'image de marque de la production suisse. Cette nouvelle stratégie se traduit d'abord par la création du contrôle technique

¹ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 422.

officiel de la montre, permettant ensuite la constitution d'un label d'origine. L'histoire de la décartellisation met ainsi au jour le passage d'une politique de protection à une politique de promotion de l'horlogerie.

L'évolution des politiques de main-d'œuvre s'explique dans le cadre de ces changements. La modernisation de l'appareil de production horloger requiert de nouvelles possibilités d'embauche, tant du point de vue quantitatif – alors que la très haute conjoncture entraîne une pénurie de travailleurs –, que du point de vue qualitatif, puisque les mesures de rationalisation nécessitent le recrutement de main-d'œuvre non qualifiée mais aussi un apport en nouvelles qualifications. L'argument de la fuite de technologie devient ainsi caduc face à des impératifs économiques qui imposent une nouvelle vision de l'horlogerie et un abandon de la culture du secret au profit d'une valorisation de son image. La décartellisation va donc de pair avec l'ouverture de l'horlogerie aux travailleurs étrangers qui sera retracée dans la deuxième partie.

PARTIE II : RÉGULATEURS

1. Introduction

Dans le cadre du contrôle des effectifs mis en place par le cartel, les débats sur les possibilités d'expansion de l'horlogerie suisse se polarisent sur la question de l'immigration. Les travailleurs étrangers représentent en effet la possibilité de pallier à la pénurie de main-d'œuvre qui touche la Suisse durant l'après-guerre. Mais des impératifs d'ordre technologique, exprimés à travers le terme de la transplantation, et la volonté de préserver la paix sociale concrétisée par la « Paix du travail » de 1937, incitent l'horlogerie suisse à limiter durablement l'immigration. Face aux défis posés par la concurrence étrangère, cette limitation est abandonnée progressivement dans la deuxième moitié des années 1950. Les phases de la fermeture, puis de la libéralisation sont retracées dans cette deuxième partie. Elles témoignent de l'évolution des rapports entre l'Etat, le patronat et le monde ouvrier suisse, qui constituent le premier point analysé dans ce travail.

Le récit est essentiellement chronologique et ne débute qu'après la Seconde Guerre mondiale, lorsque le cartel s'empare de la problématique de l'immigration. La première partie de cette recherche, sur l'histoire du cartel horloger, ne pouvait en revanche faire l'impasse sur la période, essentielle car fondatrice, de l'entre-deux-guerres. Il en va de même de l'étude des politiques migratoires de la Confédération et des pratiques de recrutement de Tissot qui émergent au même moment. La mise en place de l'interdiction de l'immigration entre 1945 et 1951 est tout d'abord retracée ; puis sont étudiées son application et ses adaptations (1951-1955) et sa progressive libéralisation à partir de 1955 jusqu'en 1963. La période de 1963 à 1975 est marquée par les tentatives de l'horlogerie suisse d'échapper aux limitations étatiques de l'immigration, afin de préserver ses possibilités de croissance, jusqu'à la crise de 1975 qui a des effets dramatiques sur l'emploi et qui entraîne la restructuration de la branche.

L'immigration dans l'horlogerie a donc sa propre chronologie, résultat des changements internes au cartel et de l'évolution de la politique migratoire suisse. La fermeture aux étrangers correspond ainsi à l'adoption de l'Arrêté horloger de 1951, conçu comme une protection contre la croissance excessive de l'appareil de production et contre la concurrence étrangère. Par les possibilités d'expansion qu'elle représente, l'immigration s'oppose au premier objectif, tandis que par son caractère « étranger » elle tombe dans les mesures qui caractérisent le second but. Elle est donc inacceptable face aux mesures prises par l'horlogerie elle-même et par l'Etat au lendemain de la

Seconde Guerre mondiale. La remise en cause de la cartellisation entraîne également une réflexion sur l'immigration qui sera libéralisée parallèlement au mouvement de décartellisation largement concrétisé en 1961. Enfin, jusqu'à la crise du milieu des années 1970, l'Etat redevient un acteur principal de l'immigration, pour des motifs politiques dépassant l'horlogerie elle-même.

1.1. Présentation des sources

Cette partie est principalement basée sur les archives des organisations patronales horlogères, sur celles du secrétariat central de la FOMH et de sa section locloise, et enfin sur les archives cantonales neuchâteloises et valaisannes ; d'autres sources apparaissent en complément.

Le fonds majeur est celui de la Convention patronale, dont la tâche de représentante des entrepreneurs horlogers pour les questions sociales en fait la dépositaire des archives concernant la main-d'œuvre. C'est donc un fonds précieux qui centralise les sources patronales. Il est constitué des procès-verbaux du Comité de la Convention collective – l'organe exécutif de la Convention –, des notes internes, de la correspondance, des articles de presse et des circulaires de la Convention, de l'Union centrale des associations patronales, du Vorort et des autorités.

Les séries les plus importantes sont intitulées « Personnel étranger » et « Salaires horlogers ». La première se divise en deux. D'une part, « Engagement dans l'horlogerie » regroupe les demandes d'engagement, les directives, les documents issus des conférences organisées par l'OFIAMT et une partie de la correspondance et permet de suivre, de 1947 à 1963, la mise en place par les autorités fédérales, en collaboration avec les organisations professionnelles, d'un cadre juridique et d'une procédure pour l'engagement de main-d'œuvre étrangère. D'autre part, « Conjoncture et renchérissement » réunit principalement des documents issus de la période des arrêtés fédéraux, c'est-à-dire dès 1963. D'autres dossiers moins importants couvrent des thèmes plus ponctuels (« Accord sur l'immigration du 22 avril 1965 », « Assimilation », « Politique à long terme », « Surpopulation étrangère »). L'importance de la série « Salaires horlogers » – à laquelle il faut ajouter « Traitements horlogers » – reflète pour sa part le poids de la question de la rémunération dans les négociations entre partenaires sociaux. Enfin, des séries beaucoup plus limitées (« Possibilités de travail », « Usage abusif de calmants », « Reclassement, transfert et réadaptation ») ont également fourni un important matériel, sur le sujet des décentralisations pour la première, sur les conséquences des mutations des conditions de travail pour les deux dernières.

Après la disparition de la Chambre suisse de l'horlogerie en 1982, les archives concernant les questions sociales ont été regroupées dans les dossiers de la Convention patronale, le reste du fonds étant déposé au Musée international de l'horlogerie (MIH). Parmi ces archives, les procès-

verbaux du Comité central de la Chambre et ceux de Consulthor – la Commission consultative de l'horlogerie chargée de préavisier les demandes en main-d'œuvre – ont été dépouillés, tandis que des sondages ont été menés dans les Recueils de correspondance.

Les archives syndicales ont permis de suivre les négociations avec les organisations patronales et avec l'Etat, mais aussi l'élaboration au sein du syndicat des positions et des stratégies sur la question des étrangers, tant au niveau du secrétariat central (dont les cotes ont changé depuis leur transfert aux archives sociales à Zurich), qu'au niveau de la section du Locle, dont les archives sont conservées à la Bibliothèque de la ville du Locle.

Enfin, les archives de l'Etat de Neuchâtel ont été utilisées pour approfondir le cas neuchâtelois qui fait aussi l'objet d'une analyse plus attentive dans la troisième partie, consacrée à la manufacture Tissot. La série principale est celle du Département de l'Economie publique qui aborde de nombreux aspects des questions migratoires dans le canton et qui fournit également des informations statistiques sur les entreprises locales. Mentionnons aussi celle du Département de Police qui conserve plusieurs centaines de dossiers individuels constitués des pièces émises par les autorités lors des demandes de permis de séjour et de travail. Le Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil a été employé principalement pour étudier la question des frontaliers entre 1970 et 1980. Grâce au riche fonds de la Société pour le développement économique et social en Valais (SODEVAL), complété par les dossiers « Industrie, commerce et travail » des autorités cantonales, les archives de l'Etat du Valais ont été fondamentales pour la rédaction du chapitre sur les tentatives de délocaliser une partie de l'horlogerie du Jura vers les Alpes.

1.2. La gestion de la main-d'œuvre : rapports de force

Tout comme la décartellisation, la politique d'engagement de la main-d'œuvre étrangère est le résultat de négociations au sein du cartel entre les différents partenaires le constituant. La place de l'Etat apparaît cependant comme plus secondaire dans un premier temps, avant de revenir au premier plan au début des années 1960 avec les mesures visant à limiter l'admission d'étrangers. La libéralisation progressive du marché de l'emploi est ainsi due à une mutation des rapports de force entraînée par différents changements intervenus en son sein ou dans des contextes plus larges¹. Il s'agit notamment de modifications commerciales (affirmation d'une concurrence

¹ Ces réflexions ont fait l'objet d'une publication : Garufo Francesco, « Horlogerie et travailleurs étrangers : la libéralisation du marché de l'emploi face aux limitations cartellaires et publiques », in Donzé Pierre-Yves, Fior Michel, *Transitions historiques et construction des marchés : mutations et contre-mutations dans l'économie suisse aux XIXe et XXe siècles*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 87-110.

étrangère capable de remettre en question sa position dominante), technologiques (division du travail et automatisation qui rendent caduc l'argument de la transplantation des techniques) et politiques (poids de la politique économique internationale et politiques migratoires fédérales). Le marché du travail n'est ainsi pas devenu un lieu d'échanges soumis aux seules lois économiques, mais est resté ce qu'il a toujours été : une configuration économique façonnée par la négociation.

Trois acteurs ont pris part au contrôle, puis à la libéralisation du marché de l'emploi : les entrepreneurs, en général par le biais de leurs associations de groupe ou faïtières, les organisations de travailleurs, ainsi que les autorités fédérales et cantonales. La gestion de la main-d'œuvre est réglée par le cartel dans le but de contrôler la taille de l'appareil de production, l'un de ses principaux objectifs. C'est au sein de l'organe chargé de se prononcer sur les permis d'établissement, Consulthor, qu'ont lieu les négociations liées aux effectifs maximaux des entreprises. La Section de l'industrie horlogère du Département fédéral de l'économie publique décide de l'attribution des permis sur la base des préavis délivrés par cette commission. La question de la main-d'œuvre étrangère, débattue dans des commissions spécifiques, fait donc partie de décisions plus générales sur les effectifs horlogers.

Les rapports de force internes déterminent les positions des acteurs collectifs qui peuvent fortement diverger dans les associations professionnelles, certaines ayant un poids plus important que d'autres, nous l'avons vu dans le cas des conflits au sein de la FH ou entre les fabricants de montres terminées et leurs fournisseurs. Il en va de même pour les organisations ouvrières, où certains courants peuvent parfois s'affronter, notamment en raison du caractère composite des grands syndicats et de leur participation aux organes faïtières. Ces rapports de pouvoir déterminent ensuite les stratégies adoptées par le cartel. Les résistances des différents intervenants ont pour conséquence un décalage avec le contexte historique qui permet de parler d'exception horlogère. En effet, le patronat et les syndicats ouvriers, avec l'appui des autorités fédérales, empêchent jusqu'aux années 1960 la libéralisation du marché de l'emploi, contrairement à l'ouverture qui caractérise les autres branches industrielles. Une analyse de ces rapports de force et des différentes prises de position met au jour les motifs et les conséquences de l'action du cartel sur le marché de l'emploi de migrants.

Si l'action de l'Etat est primordiale en ce qui concerne les politiques migratoires et leur influence sur les stratégies de recrutement, elle est également centrale pour l'activité économique en général, comme en témoigne son rôle dans la consolidation du cartel puis dans son démantèlement. C'est en grande partie son implication, puis son retrait qui expliquent l'évolution du cartel. Ainsi, la politique d'engagement qui se met en place au lendemain de la Seconde Guerre mondiale est avant tout l'affaire des organisations patronales et ouvrières, l'Etat se chargeant de leur médiation, mais les autorités publiques retrouvent une place centrale dans les années 1960 où

la politique industrielle vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère dépend de plus en plus de la marge de manœuvre accordée aux organismes professionnels.

2. Politique d'engagement

2.1. Une industrie « sans immigration » (1945-1951)

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, la croissance économique entraîne en Suisse une sévère pénurie de main-d'œuvre. Pour y faire face, les entrepreneurs se tournent vers l'immigration. Le cadre juridique est cependant encore mal défini et les départements fédéraux de justice et police et de l'économie publique sont sollicités afin de donner des instructions aux offices cantonaux du travail¹.

Le problème du recrutement de main-d'œuvre étrangère se pose au niveau des organisations horlogères dès 1947. L'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie (ACBFH)² demande à la Chambre suisse de l'horlogerie de la renseigner sur la pratique en matière d'engagement d'étrangers³, une pratique qu'elle souhaite voir unifiée⁴. Les différences de traitement sur le plan local ou sectoriel sont régulièrement pointées du doigt : « au Locle, où l'on compte actuellement 23 chômeurs totaux, 400 étrangers sont occupés, dont 250 dans l'industrie. Les branches annexes de l'horlogerie en emploient 70 à 80. (...) A La Chaux-de-Fonds par contre l'Office du travail veille et les seuls étrangers employés dans l'horlogerie sont des rhabilleurs, des commerçants ou des cas spéciaux »⁵. La pratique n'est pas clairement définie, puisque la Chambre transmet la question au Comité de la Convention collective, l'organe exécutif de la Convention patronale, comme l'avait précédemment requis l'ACBFH⁶. Cependant la position de la Chambre semble déjà arrêtée : « d'une manière générale, nous ne pensons pas qu'il faille réviser la politique suivie jusqu'ici au sujet de la main-d'œuvre étrangère, d'autant plus que si un ralentissement se

¹ Circulaire du 13.12.1945, citée dans AFTMH, 05-0128, Rapport sur le problème de la main-d'œuvre étrangère dans l'industrie des machines et des métaux, 11.10.1955.

² Pour une histoire de l'ACBFH, Donzé Pierre-Yves, *Histoire d'un syndicat patronal horloger : l'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie (ACBFH) / Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM) : 1916-2006*, Neuchâtel : Alphil, 2006.

³ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de la CSH à l'ACBFH, 8.8.1947.

⁴ « Les critiques que nous avons entendues émettre nous font constater que le problème exige une solution qui puisse être taxée d'équitable par toutes les régions et toutes les branches d'activité », ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de l'ACBFH à la CSH, 14.8.1947.

⁵ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 16.12.1948.

⁶ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de l'ACBFH à la CSH, 7.8.1947.

présentait dans le degré d'occupation, les étrangers seraient en premier lieu renvoyés et pourraient aller travailler dans des entreprises étrangères. Bien entendu dans certains cas justifiés des exceptions pourraient être tolérées après enquête »¹. Cette attitude prévaut également dans l'admission d'étrangers dans les écoles d'horlogerie. La protection de l'industrie horlogère suisse passe par la défense de son avance technologique ; une volonté de protection qui est à la base du Statut horloger. Les écoles d'horlogerie n'ouvriront partiellement leurs portes aux étrangers qu'en 1968².

Edgard Primault, président de la Chambre suisse d'horlogerie et de la Convention patronale de 1945 à 1966, expose la situation au comité de la Convention en septembre 1947³. L'horlogerie a « adopté une attitude négative » en matière d'engagement de personnel étranger. Cependant la pénurie a poussé certaines entreprises à faire « la demande de pouvoir engager de la main-d'œuvre auxiliaire étrangère, surtout du personnel féminin ». En outre, les fabricants veulent former des « rhabilleurs » qui travailleront ensuite auprès de leurs représentants à l'étranger. Primault souligne également que seuls certains cantons et communes consultent la Chambre qui est ainsi mise à l'écart du processus d'attribution des permis.

Les demandes sont traitées par les cantons qui agissent conformément à certaines instructions reçues de Berne, notamment la circulaire du 13 décembre 1945⁴. Cette circulaire est à la base de la pratique de recrutement de main-d'œuvre étrangère par l'industrie suisse après la Seconde Guerre et de la création dans la plupart des cantons des commissions paritaires d'employeurs et d'ouvriers. « En principe, les travailleurs étrangers ne seront admis que quand l'employeur n'aura pas la possibilité de trouver une main-d'œuvre suffisante dans le pays, bien qu'il ait observé les conditions de travail et de salaire usuelles dans la localité ou le métier. L'occupation d'étrangers ne doit pas porter préjudice aux travailleurs du pays, même plus tard quand la main-d'œuvre suisse sera de nouveau à disposition. Les offres de travail de Suisses rentrés au pays doivent être prises en considération dans la mesure du possible. Si le marché du travail devait s'aggraver, les étrangers seraient renvoyés avant de congédier les ouvriers du pays pour manque de travail. Dans l'intérêt du maintien de la « Paix du travail », il faudra veiller à ce que les conditions de travail et de salaire des ouvriers du pays ne soient pas influencées défavorablement par l'arrivée d'étrangers. A moins que les conditions de travail de l'entreprise en question ne soient réglées par un contrat

¹ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de la CSH à l'ACBFH, 8.8.1947.

² « Le Comité central décide d'assouplir les critères observés jusqu'à présent en matière d'acceptation d'élèves étrangers. Il demande que la Chambre continue à examiner les cas particuliers qui se présentent et se prononce favorablement, notamment lorsqu'il y a un parrainage de maison suisse ou réciprocité, ou lorsqu'il s'agit de frontaliers ou d'élèves de pays traitant libéralement les importations. La priorité doit toujours être donnée aux élèves suisses. En tout état de cause, une certaine proportion d'étrangers par rapport aux élèves suisses ne doit pas être dépassée », ACP, PV du CC, 9.1.1968.

³ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, PV de la séance du CCC, 10.9.1947.

⁴ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, note interne de Frédéric Hool, secrétaire de la Convention patronale de 1945 à 1950, à Edgar Primault, 15.9.1947.

de travail collectif, le demandeur sera tenu de s'entendre avec l'organisation ouvrière compétente sur les conditions d'engagement des ouvriers étrangers. Au besoin, il sera fait appel à l'aide des autorités cantonales. L'OFIAMT (section de la main-d'œuvre et de l'émigration) est au besoin disposé, en collaboration avec les autorités cantonales, à ouvrir des négociations avec les groupements ouvriers. Si aucune entente ne peut intervenir, l'autorité compétente se prononcera sur la demande d'entrée après avoir vérifié si les conditions de travail et de salaire de l'entreprise en question sont conformes à l'usage professionnel ou local »¹.

En règle générale, les demandes sont traitées par l'office du travail en collaboration avec le Département de police. Certains cantons font intervenir les communes pour obtenir les renseignements nécessaires. La procédure ne varie pas seulement d'un canton à l'autre, mais aussi de cas en cas. Une partie seulement des demandes concernant l'industrie horlogère est soumise à la Chambre. Les autorités de Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, Le Locle et Bienne la consultent régulièrement. Mais si « les organisations horlogères n'ont cessé de faire les efforts nécessaires pour (...) éviter une transplantation à l'étranger de l'horlogerie suisse », les fabricants ont besoin, d'une part, de former des « rhabilleurs » et, d'autre part, de pallier au manque de main-d'œuvre indigène. La Chambre souhaite par conséquent coordonner l'examen des demandes, afin d'établir une pratique uniforme, ce qui pourrait être atteint si tous les cantons lui soumettaient les dossiers pour préavis².

La pratique des préavis n'est pas tout à fait nouvelle, mais elle n'est pas unifiée³, ce que requiert toutefois l'inhabituelle situation de pénurie de main-d'œuvre. Face aux difficultés de recrutement, certaines entreprises sollicitent la Chambre afin qu'elle leur fournisse des attestations à l'intention des autorités compétentes pour appuyer une demande de permis de séjour⁴. L'organe faitier de l'horlogerie, de plus en plus pressé par ses membres, se tourne vers l'administration fédérale pour établir un nouveau *modus vivendi*.

Albert Jobin, chef de la Section de la main-d'œuvre et de l'émigration de l'OFIAMT, reconnaît le besoin d'uniformiser la pratique et s'engage à demander aux offices cantonaux du travail d'adresser toutes les requêtes à la Convention patronale⁵. En outre, la Police fédérale des étrangers transmettra les demandes de l'horlogerie à l'OFIAMT qui pourra contacter la

¹ Cité in ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, note interne de Frédéric Hool à Edgar Primault, 15.9.1947.

² ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de la CP au chef de la Section de la main-d'œuvre et de l'émigration de l'OFIAMT, 6.10.1947.

³ La loi de 1931 prévoit que la situation du marché du travail soit prise en compte lors de l'examen des requêtes et donc que les organisations professionnelles soient consultées.

⁴ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de Georges Piaget & Co à la CSH, 18.8.1947.

⁵ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre d'Albert Jobin à la CP, 17.10.1947.

Convention en cas de litige. Jusque-là les demandes ne transitaient pas encore par l'OFIAMT, mais uniquement par les offices cantonaux du travail et par la Police fédérale des étrangers.

Les syndicats sont en revanche intégrés à la procédure dès 1946¹. L'OFIAMT s'était limité dans un premier temps à inviter les offices cantonaux du travail à demander l'avis des organisations ouvrières puisque, les demandes étant établies par les employeurs, leur avis semblait aller de soi. L'organisation patronale n'était contactée que lorsque l'organisation ouvrière ou l'office du travail s'opposait à la requête². L'avis patronal n'aurait donc dû s'exprimer qu'en cas de difficultés et non pas systématiquement.

La position de la FOMH, présentée en décembre 1947, se révèle extrêmement négative au sujet de l'immigration³. « (...) les ouvriers étrangers qui viennent travailler en Suisse dans notre industrie horlogère ne peuvent certainement pas nous apporter quelque chose, mais au contraire ce sont des gens qui viendront passer chez nous un stage de X mois, précisément pour apprendre ce qu'il leur manque, pour l'utiliser ensuite dans leurs pays respectifs. Or nous pensons que l'horlogerie suisse a déjà passablement de difficultés pour conserver l'industrie à notre pays, sans que nous nous prêtions à la manœuvre qui consiste à envoyer chez nous des ouvriers pour qu'ils apprennent non seulement la méthode suisse de travail, mais également les améliorations techniques apportées à nos produits »⁴. En ce qui concerne la main-d'œuvre auxiliaire, le syndicat est d'avis qu'elle est disponible dans le pays. La FOMH demeurera, pendant toute la période étudiée⁵, opposée à l'engagement d'étrangers au nom de la lutte contre la transplantation des techniques, mais aussi afin d'éviter la sous-enchère salariale⁶ et la déqualification du métier.

¹ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, circulaire OFIAMT E5, 15.6.1946.

² ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de l'OFIAMT à l'Association suisse des fabricants de cadrans métal, 19.5.1948.

³ Sur le rapport de la FOMH aux travailleurs italiens, notamment en ce qui concerne leur syndicalisation, ainsi que les rapports aux syndicats de la Péninsule, Hunziker Ueli, *Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband und die italienische Immigration 1945-1965*, mémoire de licence, Zurich, 1998.

⁴ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre de la section genevoise de la FOMH à la CSH, 11.12.1947. Sur les difficultés des syndicats suisses à intégrer la main-d'œuvre étrangère, Arlettaz Gérald, « Les étrangers : camarades ou concurrents ? Le mouvement ouvrier suisse et la politique nationale à l'égard des étrangers (1914-1927) », *Revue syndicale suisse* (1990/4), p. 117-128, Steinauer Jean, Allmen Malik von, *Changer la baraque : Les immigrés dans les syndicats suisses 1945-2000*, Lausanne : Editions d'en bas, 2000, Steinauer Jean, Allmen Malik von, « 1970-1980 : les syndicats entre xénophobie et solidarité », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 17 (2001), p. 77-86, Steinauer Jean, « Révolution tranquille à la Vallée de Joux : l'apport de l'immigration », in Syndicat de l'industrie, de la construction et des services FTMH, *Voies multiples, but unique : regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne : Payot, 2004, p. 85-93. Sur l'attitude des syndicats italiens face à l'émigration, Calvaruso Claudio, *Emigrazione e sindacati*, Roma : Coines, 1975.

⁵ Sa position sur le plan politique, ainsi que sa capacité à accueillir les étrangers en son sein changeront radicalement à partir des années 1980, Schmitter Heisler Barbara, « Trapped in the Consociational Cage : Trade Unions and Immigration in Switzerland », in Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000, p. 22.

⁶ AFTMH, 05-0116, lettre de la FOMH VD à l'Office cantonal vaudois du travail, 10.10.1946.

Cette position n'est pas sans rappeler celle adoptée par le syndicat à l'égard du travail féminin¹. Comme pour les étrangers, on craint leur concurrence – « (...) c'est dans l'intérêt de l'industrie horlogère tout entière qu'il faut arrêter l'invasion de la main-d'œuvre féminine dans la profession »² – et les conséquences de leur emploi sur l'évolution du travail : « nous devons protéger les métiers sans pourtant prendre des mesures d'hostilité contre les femmes »³. Déjà en 1936, dans ce qui peut être considéré comme les prémisses de la « Paix du travail », René Robert demande une réglementation du travail des femmes et la protection, notamment, de la terminaison⁴. Par crainte d'une dévalorisation des salaires, les secteurs les plus perfectionnés, et donc aussi les mieux rémunérés, sont ainsi fermés aux femmes. Cette hostilité, en raison de la pression à la baisse qu'elles exercent sur les salaires, se manifeste dès le début du XXe siècle⁵, lorsque leur part dans l'emploi horloger grandit⁶ et se maintient, du moins en partie, dans l'après Seconde Guerre mondiale⁷.

La crainte de la fuite des techniques et des savoir-faire horlogers étant à la base de la création du cartel, l'argument de la transplantation ne peut être que difficilement repoussé par le patronat. La FOMH peut donc l'utiliser, quels que soient ses réels motifs. La section locloise de la FOMH semble avoir joué un rôle important dans l'adoption de cet argumentaire, même si elle n'a été que partiellement entendue. Ainsi son secrétaire syndical, Lucien Huguenin⁸, expose à ses collègues syndicalistes « comment, au Locle, la FOMH s'est opposée à l'introduction de main-d'œuvre italienne dans l'industrie horlogère en rendant attentives les autorités communales et cantonales au danger qu'il y a de faire prendre goût à notre genre de travail à des gens que l'on entend renvoyer chez eux en cas de crise. Le personnel constituera dans l'Italie du Nord une réserve intéressante pour l'industrie de la pierre déjà existante et pour l'éventuelle création de fabriques de pièces détachées. Nos appels à la raison n'ont pas été retenus par les pouvoirs publics qui ont cédé à la pression des industriels désireux d'augmenter au maximum leurs moyens de production

¹ Un lien que fait également Schmitter Heisler Barbara, « Trapped in the Consociational Cage : Trade Unions and Immigration in Switzerland », in Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000, p. 31.

² AFTMH, 04-0056, PV Conférence fédérative de l'industrie horlogère, 4.11.1944.

³ AFTMH, 04-0056, PV Conférence fédérative de l'industrie horlogère, 8.9.1945.

⁴ Natchkova Nora, « La division sexuelle du travail comme expression des rapports de pouvoir entre les sexes. Lecture à travers les exemples de la Suisse, la France et la Suède durant l'entre-deux-guerres », Journées internationales de Sociologie du Travail, Nancy 25-26 juin 2009,

http://gree.univ-nancy2.fr/encours/digitalAssets/51819_NATCHKOVA.pdf, p. 3, site consulté le 7 juillet 2010.

⁵ Comme par exemple en 1927 lorsque les horlogers chauds-de-fonnières débraient pour protester contre l'engagement de femmes afin d'introduire de nouveaux procédés de production, Perrenoud Marc, « Corporatisme horloger et paix du travail », in Pfister Ulrich, Studer Brigitte, Tanner Jakob (dir.), *Le travail en mutation : interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen-Age à nos jours*, Zurich : Chronos, 1996, p. 303.

⁶ Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 71.

⁷ Sur ce sujet, Rytz Regula, *Konkurrentin oder Kollegin ? Probleme der gewerkschaftlichen Frauenpolitik am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV) 1945-1980*, mémoire de licence, Berne, 1997.

⁸ Lucien Huguenin succédera en 1961 à Adolphe Graedel au poste de secrétaire central de la FOMH, en charge de l'horlogerie, Perrenoud Marc, « Huguenin Lucien », in DHS, www.dhs.ch, site consulté le 15 décembre 2009.

en période de haute conjoncture. Aujourd'hui, cette main-d'œuvre dont on n'a retenu que les éléments les plus habiles et les plus doués cherchera à s'incruster le plus longtemps possible chez nous et fera concurrence aux ouvriers suisses de qualification inférieure »¹. Cette opposition farouche aux étrangers met tout de même dans l'embarras le monde syndical qui veut éviter de donner l'impression de s'attaquer aux Italiens en tant qu'individus, « mais simplement souligner le rôle que généralement les patrons entendent leur faire jouer en opposition avec les ouvriers du pays »² et donc « trouver le moyen de garantir la situation des Suisses sans pour cela faire preuve de xénophobie »³. Un équilibre difficile à atteindre pour un syndicat qui en appelle à « une surveillance accrue des organisations ouvrières », afin que soit signalé aux autorités « chaque cas prêtant à critique »⁴ et en faisant pression pour obtenir le renvoi effectif des étrangers⁵.

Deux volets doivent être distingués dans le rapport du syndicat ouvrier aux étrangers⁶. D'une part, la FOMH oppose un refus catégorique à l'immigration dans le cadre des négociations avec les industriels et avec l'Etat. D'autre part, elle s'ouvre aux étrangers en tant qu'individus, notamment dans ses efforts visant à les syndiquer, puis au niveau des responsabilités qu'elle leur confie en son sein. Malgré tout, la main-d'œuvre étrangère est considérée comme potentiellement dangereuse pour les acquis sociaux des ouvriers suisses. Cela conduit la FOMH à tenter d'en limiter le nombre tout en cherchant à la maintenir dans les emplois n'entrant pas en concurrence avec les travailleurs qualifiés qu'elle représente principalement.

D'autres cas nationaux confirment l'importance des discussions soulevées par l'immigration au sein des syndicats ouvriers⁷, tant sur le plan des politiques migratoires, où l'objectif ouvrier est de limiter les risques de concurrence⁸, notamment salariale, que sur les modalités de la

¹ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 16.12.1948.

² Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 9.5.1949.

³ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 16.12.1948.

⁴ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 27.1.1949.

⁵ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 9.5.1949.

⁶ Une distinction déjà relevée par Castles Stephen, Kosack Godula, *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Londres, New York (etc.) : Oxford University Press, 1973, p. 128, cité in Schmitter Heisler Barbara, « Trapped in the Consociational Cage : Trade Unions and Immigration in Switzerland », in Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000, p. 22.

⁷ Qui peuvent aller de la franche opposition, par exemple en Autriche, à une attitude plus compréhensive comme en Allemagne ou aux Pays-Bas, avec également des temporalités différentes selon les circonstances, Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000.

⁸ Bastenier Albert, Targosz Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve : Sybidi Papers, Academia, 1991, p. 13. Pour ces auteurs cependant, les « Trente Glorieuses » imposent dans les pays d'immigration un credo de la pénurie de main-d'œuvre auquel adhèrent les syndicats ouvriers, qui partagent avec le

syndicalisation des étrangers. Selon Nancy Green, les grands syndicats américains s'opposent à l'immigration¹ et l'opportunité de créer des sections ethniques, qui pourraient être à même de mieux représenter les intérêts propres aux étrangers, est au centre des préoccupations syndicales, aux Etats-Unis comme en France. Les deux volets de la prise en charge syndicale de l'immigration reflètent pour Nancy Green l'ambiguïté des objectifs internationalistes, d'une part, et de protection des travailleurs nationaux, d'autre part², ambiguïté qui peut être différemment gérée³.

Dans le cas suisse, la défense de la paix sociale, incarnée par la « Paix du travail », justifie la relégation des étrangers hors du marché national du travail. La segmentation est donc un résultat direct de l'existence d'accords entre syndicats et patronat qui, en protégeant une partie des travailleurs, déplace la part incertaine de l'emploi vers des catégories plus vulnérables, comme l'ont également montré Michael Piore et Suzanne Berger à propos de l'Italie, au lendemain des grèves sauvages de 1969, et de la France de l'après mai 68⁴. La difficulté des syndicats à intégrer les travailleurs étrangers est donc inhérente à la segmentation du marché de l'emploi, puisque les étrangers, en occupant les emplois du segment inférieur, participent aux possibilités d'existence d'un segment principal dans lequel la main-d'œuvre locale est protégée⁵. Maillat et Böhning ont également souligné que les mesures prises à l'égard des étrangers en Suisse comme dans les autres pays d'immigration visent avant tout à éviter de les mettre en concurrence avec la main-d'œuvre locale. Cet objectif a été atteint via trois mesures principales, dont le degré d'application a pu varier d'un Etat à l'autre ; elles sont destinées « à subordonner l'emploi des étrangers à la non disponibilité de main-d'œuvre nationale appropriée, à limiter leur utilisation à une profession, à

patronat « les idéaux de haute croissance économique de la société industrielle ». Cette position les conduit ainsi à ne demander que tardivement, et avant tout en période de récession, des restrictions à l'immigration, Bastenier Albert, Targosz Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve : Sybidi Papers, Academia, 1991, p. 14-17.

¹ Ce n'est pas le cas de certains syndicats du textile, comme l'ILGWU, syndicat d'origine juive qui défend des positions libérales en matière d'immigration, Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{ème} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998, p. 320. Sur les Etats-Unis, voir également Luthje Boy, Scherrer Christoph (dir.), *Zwischen Rassismus und Solidarität : Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*, Münster : Westfälisches Dampfboot, 1997.

² Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{ème} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998, p. 363.

³ Nancy Green cite les exemples de la CGT et de la CGTU, la seconde, communiste, étant plus sensible à la dimension internationaliste et qui crée durant l'entre-deux-guerres des sections syndicales ethniques, Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{ème} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998, p. 368-376. La situation en France va considérablement évoluer après 1968, notamment avec l'intégration croissante des étrangers dans les structures syndicales en tant que délégués, Tripier Maryse, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris : CIEMI, L'Harmattan, 1990, p. 175-176. De manière générale toutefois, les syndicats européens, effrayés par les tendances centrifuges, ont été extrêmement réticents face à l'autonomie d'organisation des membres étrangers, Bastenier Albert, Targosz Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve : Sybidi Papers, Academia, 1991, p. 46.

⁴ Berger Suzanne, Piore Michael, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1980, p. 86.

⁵ Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979, p. 112.

un employeur et à une localité donnés, à garantir que le traitement des étrangers en ce qui concerne les conditions de rémunération et de travail ne soit pas inférieur à celui des nationaux »¹. La préférence accordée aux travailleurs indigènes est justifiée – en Suisse comme en Allemagne, en Autriche ou encore aux Pays-Bas² – par le caractère supposé provisoire de l'immigration.

En ce qui concerne les travailleurs frontaliers, leur situation est particulière puisque, nous le verrons plus en détail dans la quatrième partie avec l'Amicale des frontaliers, leur association remplit également les fonctions d'un syndicat ouvrier, ce qui n'exclut pas certaines adhésions à la FOMH.

De manière générale, et quelles que soient les particularités nationales ou sectorielles, les tensions entre immigration et syndicalisme ouvrier ne constituent donc pas une exception helvétique³. Cependant, dans le cas qui nous intéresse ici, deux possibilités s'offrent aux syndicats afin de faire pression sur les politiques migratoires. Ils peuvent intervenir auprès des autorités, avec lesquelles différentes entrevues sont organisées⁴, ou négocier directement au sein du cartel avec le patronat pour ensuite présenter une position commune face aux autorités. Les deux démarches sont appliquées, même si la seconde présente l'avantage d'éviter une intervention de l'Etat.

En 1948-1949, face à la progression des effectifs étrangers dans l'économie suisse et à la signature de l'accord de recrutement avec l'Italie, la question de la main-d'œuvre étrangère est à l'agenda des syndicats⁵. Si l'« arrangement relatif à l'immigration de travailleurs italiens en Suisse » précise les conditions de recrutement, en ce qui concerne l'horlogerie les cantons savent qu'en principe l'engagement de main-d'œuvre étrangère n'est pas autorisé⁶. Une éventuelle crise et ses conséquences en termes d'emploi sont également au centre de l'attention, l'objectif étant de définir une politique qui protège les travailleurs suisses en cas de licenciements. « Selon les prescriptions en vigueur relatives à la police des étrangers, chaque employeur doit veiller à ce que la main-d'œuvre du pays ne subisse pas de préjudice du fait de l'emploi de travailleurs étrangers, tant en ce qui concerne les possibilités que les conditions de travail. On ne peut donc, en

¹ Maillat Denis, Böhning Wolf-Rüdiger, *Les effets de l'emploi des travailleurs étrangers*, Paris : OCDE, 1974, p. 17.

² Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000.

³ Alfred Sauvy allait jusqu'à dire que « l'attitude syndicale devant l'immigration, dans tous les pays, à toutes les époques, est restrictive et malthusienne », Sauvy Alfred, *Théorie générale de la population*, tome 1, Paris : PUF, 1956, p. 307, cité in Bastenier Albert, Targosz Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve : Sybidi Papers, Academia, 1991, p. 44.

⁴ Un moyen mis en œuvre dans toute l'Europe à travers la création d'instances paritaires réunissant l'Etat et les représentants patronaux et ouvriers, Bastenier Albert, Targosz Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve : Sybidi Papers, Academia, 1991, p. 26, ainsi que Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000.

⁵ Voir par exemple les séances du comité du cartel syndical neuchâtelois, où les travailleurs étrangers sont régulièrement à l'ordre du jour durant cette période.

⁶ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, lettre d'Albert Jobin à la CSH, 2.3.1949.

principe, licencier des travailleurs du pays en raison du manque de travail, tant que de la main-d'œuvre étrangère continue à travailler dans l'entreprise. (...) Il ne conviendrait pas non plus qu'en cas de chômage partiel, la main-d'œuvre étrangère ait la possibilité de travailler davantage que celle du pays. Il est cependant inévitable de déroger parfois à ce principe ; c'est par exemple le cas lorsque cette main-d'œuvre étrangère doit exécuter des travaux qui permettent de poursuivre la production et par conséquent d'occuper le reste du personnel, sans qu'il soit possible par ailleurs de la remplacer par des travailleurs du pays ayant la formation et l'expérience nécessaire »¹. L'argument des qualifications est cependant difficile à vérifier puisque, selon le Cartel syndical cantonal neuchâtelois (CSCN), les travailleurs étrangers ne sont pas qualifiés quand il s'agit de négocier les salaires, mais « ils deviennent instantanément des spécialistes indispensables » quand il s'agit de les renvoyer². Les entrepreneurs disposent par conséquent d'une certaine marge de manœuvre pour conserver une partie de leurs effectifs étrangers.

La pratique en matière de traitement des demandes et de renvois d'étrangers – ainsi que les compétences cantonales et fédérales – est précisée aux cantons en 1948³ sur la base de l'Arrêté fédéral du 20 janvier de la même année⁴. L'entreprise requérant l'engagement ou la prolongation de séjour d'un étranger adresse sa requête à l'office communal du travail qui la préavise avant de la faire parvenir à l'Office cantonal du travail. Ce dernier transmet son avis à l'OFIAMT – dont la section de la main-d'œuvre étrangère et de l'émigration garde ainsi l'autorité supérieure – qui recueille celui des associations patronales et syndicales. La demande passe ensuite à la police cantonale des étrangers, via l'office cantonal du travail. La décision est finalement envoyée à la police fédérale des étrangers, munie des avis de l'office cantonal du travail et de la section de l'OFIAMT⁵. « L'importance capitale que revêt la nouvelle réglementation du point de vue du marché du travail réside dans le fait qu'elle prévoit que les nombreux ouvriers étrangers venus en Suisse au cours de ces deux dernières années ou qui y entrent encore ne pourront être employés dans l'économie suisse qu'aussi longtemps que durera la conjoncture actuelle »⁶. La Confédération tient donc à affirmer le rôle d'amortisseur conjoncturel que doivent remplir les

¹ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, circulaire E 45/1949 de l'OFIAMT aux Départements cantonaux concernant l'emploi de main-d'œuvre étrangère en cas de chômage causé par les restrictions dans la consommation d'électricité, 5.3.1949.

² Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 16.12.1948.

³ Archives de l'Etat de Neuchâtel (AEN), EP86, circulaire OFIAMT E34 1948, « Nouveau régime pour l'admission de la main-d'œuvre étrangère », 8.3.1948.

⁴ AEN, EP86, circulaire OFIAMT E33 1948, « Nouvelle réglementation des compétences en matière de police de étrangers, de la collaboration des autorités de police des étrangers et des offices du travail et du changement de place des travailleurs étrangers », 8.3.1948.

⁵ La pratique peut être suivie dans les dossiers individuels constitués par le Département cantonal de Police, AEN, P475-889 (1919-1977).

⁶ AEN, EP86, circulaire OFIAMT E33 1948, « Nouvelle réglementation des compétences en matière de police de étrangers, de la collaboration des autorités de police des étrangers et des offices du travail et du changement de place des travailleurs étrangers », 8.3.1948, p. 2.

étrangers, au moment même où leur emploi se développe fortement. Cet objectif ne peut être atteint que par une collaboration renforcée entre les autorités cantonales et fédérales qui permet d'unifier et de contrôler les pratiques locales. En outre, les étrangers au bénéfice d'un permis de durée limitée ne peuvent échapper à ce rôle d'amortisseur, puisqu'ils ne touchent pas l'assurance chômage, ce qui « ne doit pas avoir pour conséquence de les maintenir dans leurs emplois alors que des travailleurs du pays sont contraints d'interrompre le travail »¹. Pour pouvoir appliquer aussi rapidement que possible les restrictions à l'égard des étrangers, le Conseil fédéral adopte en 1949 un arrêté lui permettant de révoquer chaque trois mois, après une première période de six mois, les permis de séjour².

La priorité à la main-d'œuvre nationale, concept fondamental de la Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers de 1931, est rappelée par les syndicats à chaque moment de crise. En 1948 déjà, face à la peur d'une crise économique qui frapperait le pays au sortir de la guerre comme elle l'avait fait en 1920, la Fédération ouvrière du bâtiment et du bois (FOBB) s'inquiète car des étrangers sont « occupés à des travaux de génie civil alors que des Suisses chôment »³. La crainte est telle que, selon les instructions données par l'office cantonal du travail de Bâle-Campagne, les étrangers devraient être renvoyés dès que des signes de chômage se font sentir et non pas, comme dans le cas des Suisses, dès que le chômage est réel.

Après cette première phase de définition des pratiques, qui les centralise et qui précise les fonctions d'appoint des étrangers, l'interdiction générale est assortie de conditions et d'exceptions. La nouvelle position du patronat horloger est définie le 6 mars 1951, lors de la Conférence consultative des organisations horlogères (CCOH), dont font partie la Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie (FH), l'Union des branches annexes de l'horlogerie (UBAH), Ebauches SA et l'Association Roskopf⁴. Des permis doivent être accordés, la terminaison de la montre demeurant exclue. Seule la main-d'œuvre non spécialisée occupée à des travaux dits de « petite main » ou de manœuvre, qui ne lui permettront pas de connaître des secrets de fabrication et d'acquérir une formation professionnelle, est tolérée. Chaque requête doit être examinée individuellement et les permis ne sont que des exceptions. Quant aux étrangers déjà présents, ils sont autorisés à rester tant que leur présence sera nécessaire, mais ils ne pourront pas être remplacés en cas de départ.

¹ AEN, EP87, circulaire OFIAMT E45 1949, « Emploi de main-d'œuvre étrangère en cas de chômage causé par les restrictions dans la consommation d'électricité », 5.3.1949.

² AEN, EP87, Arrêté du Conseil fédéral concernant la révocabilité des autorisations de séjour accordées aux travailleurs étrangers, 17.5.1949.

³ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 16.12.1948.

⁴ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, PV de la CCOH, 6.3.1951.

Cette pratique est entérinée par l'OFIAMT et par les partenaires sociaux en novembre 1951¹ – même si en réalité elle semble s'imposer dès le mois d'avril² – lors d'une rencontre organisée pour « déterminer si les dangers à lointaine échéance de la présence de cette main-d'œuvre étrangère dans nos entreprises ne dépassent pas l'intérêt immédiat, purement économique, qui peut en résulter »³. Les représentants des diverses administrations fédérales, des cantons horlogers, de la Chambre, des organisations horlogères et de la FOMH arrivent à la conclusion qu'il est « inopportun d'accorder à l'avenir de nouvelles autorisations d'entrée pour du personnel étranger destiné à l'industrie horlogère »⁴. Les « rhabilleurs » ne sont pas concernés par cette décision. Une autre exception concerne le cas des Brenets, où les frontaliers qui quittent leur emploi peuvent être remplacés. La situation géographique particulière de cette localité neuchâteloise, où le recrutement de main-d'œuvre suisse est pratiquement impossible, rend cette mesure nécessaire. Les frontaliers sont considérés comme la solution idéale pour Les Brenets, puisque ce sont des travailleurs formés qui n'entraînent aucune charge pour la commune.

En parallèle à l'adoption de l'Arrêté fédéral sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse, du 22 juin 1951, qui renouvelle pour dix ans la protection étatique du cartel, la politique d'engagement des étrangers est clairement durcie en raison, du moins est-ce l'argument officiel, du risque de transplantation des techniques horlogères. Après quelques années de tâtonnements, la conférence a le mérite de clarifier la situation. Une pratique uniforme au niveau du pays est établie, puisque les cantons devront consulter l'OFIAMT qui prendra à son tour l'avis de la Chambre et de la FOMH.

2.2. Vers un assouplissement de l'interdiction (1951-1955)

2.2.1. Reprise de la croissance et nouvelles pressions

Ces directives sont strictement respectées durant la première année⁵. Les rares exceptions concernent quelques spécialistes. Mais la pénurie de main-d'œuvre est difficile à supporter pour les entrepreneurs. Les organisations patronales proposent d'accorder au canton de Genève les

¹ AFTMH, 05-0116, PV de la Conférence relative à l'admission de travailleurs étrangers dans l'industrie horlogère, 29.11.1951.

² ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, circulaire CSH, 25.4.1951.

³ ACP, août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.1951, circulaire CSH, 28.12.1951.

⁴ AFTMH, 05-0116, PV de la Conférence relative à l'admission de travailleurs étrangers dans l'industrie horlogère, 29.11.1951.

⁵ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, PV de la Réunion des organisations horlogères (ROH), 27.11.1952.

mêmes facilités concernant les frontaliers que celles dont bénéficie la commune des Brenets. La ville-canton ne dispose pas d'un bassin suffisant de main-d'œuvre et entretient des relations particulières avec les régions françaises contiguës¹. De plus, la main-d'œuvre française est employée par des fabricants qui obtiennent des ébauches depuis la Suisse ; elle n'est donc pas susceptible de se former ultérieurement en travaillant pour les établissements genevois. Les entrepreneurs de la cité de Calvin peuvent ainsi engager des frontaliers pour suppléer à l'absence de travailleurs indigènes, « à la condition expresse que ces ouvriers possèdent déjà des connaissances techniques et qu'il ne s'agisse en aucun cas de formation de main-d'œuvre »². La Réunion des organisations horlogères (ROH) refuse d'étendre ces possibilités au Tessin, où la situation du marché du travail est jugée moins tendue. Cette position de l'ancienne Conférence consultative des organisations horlogères, dans laquelle siègent les quatre organisations horlogères (FH, UBAH, Ebauches SA et l'Association Roskopf) témoigne de la volonté des organisations patronales de limiter les exceptions.

Dès 1955 toutefois, l'extrême réserve quant à l'attribution de main-d'œuvre étrangère se heurte à une demande en forte augmentation, que peine à comprendre la Chambre suisse de l'horlogerie. Les effectifs globaux de l'horlogerie ont diminué d'environ 5'000 personnes durant la brève récession de 1953 à 1954 et les statistiques du chômage faisaient apparaître à fin mars 1955, 175 chômeurs complets et 1'977 chômeurs partiels. Selon l'OFIAMT, une partie de la main-d'œuvre a définitivement quitté l'horlogerie pour d'autres secteurs, tandis que certains travailleurs peu qualifiés, venus d'autres cantons, en particulier du Valais et de Fribourg, ne sont pas restés dans le Jura. Enfin, les chômeurs recensés sont très peu qualifiés et donc difficiles à placer³.

Pour les autorités fédérales, la très grande pénurie de main-d'œuvre ne touche pas seulement la région horlogère, mais l'ensemble du pays. Elles veulent cependant éviter que les séjours ne se prolongent et qu'ils conduisent, après 10 ans, à l'obtention de permis d'établissement définitifs. L'OFIAMT et la Police fédérale des étrangers agissent en ce sens, dès 1953, en invitant les chefs des départements cantonaux de police et du travail à prendre des « mesures préventives contre l'accroissement extraordinaire de main-d'œuvre étrangère », car selon Max Kaufmann, directeur de l'OFIAMT de 1947 à 1956, ce serait « payer un prix exagéré les services rendus par cette main-d'œuvre que de devoir accorder l'établissement à demeure à une grande partie des travailleurs étrangers admis depuis la guerre »⁴. Le but de ces mesures est en particulier de favoriser autant que possible l'octroi de permis saisonniers, de sélectionner les travailleurs « du point de vue

¹ Sur les relations de Genève avec la France voisine, Landes David, *L'heure qu'il est : les horloges, la mesure du temps et la formation du monde moderne*, Paris : Gallimard, 1987, p. 344.

² ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, PV de la ROH, 27.11.1952.

³ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, documentation et PV de la ROH, 27.5.1955.

⁴ AEN, EP87, PV de la Conférence des chefs des départements cantonaux de police et des chefs des départements dont relèvent les offices du travail, 16.4.1953.

professionnel et du caractère », de renvoyer ceux qui ne sont plus indispensables et de ne garder que les plus qualifiés, d'éviter qu'ils restent dans le pays sans emplois, ainsi que de limiter les changements d'emploi et le regroupement familial¹. Par conséquent, si les années d'après-guerre, jusqu'en 1963, se caractérisent par une politique de portes ouvertes, voire de stimulation de l'immigration, cela ne signifie pas pour autant que les étrangers sont libres de s'établir en Suisse. L'entrée dans le pays est facilitée, mais il en va tout autrement de l'établissement, comme le prouve l'activité de la police fédérale des étrangers et de l'OFIAMT, les deux organismes fédéraux en charge de la question. De son côté, la FOMH campe sur les positions de 1951. Alors que les entreprises souhaitent réengager les ouvrières licenciées entre 1953 et 1954, le syndicat s'oppose à toute autorisation d'engager des étrangers, tandis que la Chambre suisse de l'horlogerie accepte d'introduire un certain assouplissement des critères de 1951, tout en les maintenant d'un point de vue général. En outre, un nouveau thème apparaît dans le discours de la FOMH contre l'engagement d'étrangers : celui des négociations avec les Etats-Unis.² Selon le syndicat, l'engagement de personnel étranger, miroir de la bonne santé économique de l'horlogerie suisse incapable de satisfaire sa clientèle avec sa propre main-d'œuvre, fournira à Washington un argument supplémentaire dans sa tentative d'augmentation des droits de douane.

Malgré une pratique qui se veut uniforme sur l'ensemble du territoire, certaines associations régionales se sentent défavorisées. « Dans la pratique, nous avons dû constater que notre association avait été mise de côté dans la possibilité d'employer une telle main-d'œuvre, alors qu'au Locle, les Fabriques d'assortiments, qui produisent pourtant un article délicat et envié par la concurrence étrangère, ont obtenu pendant des années d'utiliser de nombreuses ouvrières italiennes. Dans la Vallée de Joux également, des autorisations ont été données couramment (...). Dans le canton de Berne, il semble qu'une exception a été consentie en faveur d'une fabrique de cadrans, mais nous n'avons jamais pu obtenir, même pour de simples ouvrières d'ébauches, la permission d'engager du personnel étranger. Un abus manifeste a été commis à l'égard des membres de notre association par les autorités compétentes. Il est juste de dire que celles-ci se sont toujours cachées derrière un avis soi-disant officiel des associations patronales horlogères et derrière une décision d'une réunion à laquelle, nous l'avions souligné à l'époque, aucune organisation patronale n'était représentée (29.11.51). (...) nous entendons que toutes les sections de la branche soient traitées de la même manière, qu'elles soient situées dans un canton ou dans un autre »³.

¹ AEN, EP87, circulaire OFIAMT aux départements cantonaux dont relève le service de l'emploi, « Mesures préventives contre l'excès de main-d'œuvre étrangère », 14.9.1954.

² ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, documentation et PV de la ROH, 27.5.1955. Sur le conflit douanier avec les Etats-Unis, voir Partie I, 2.2.3.

³ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, lettre de l'ACBFH à la CSH, 27.5.1955.

Le secrétaire de l'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie est aussi celui de l'Association des branches annexes de l'horlogerie (ABAH). Il réaffirme à ce titre sa volonté d'un traitement égal entre régions et entre branches de fabrication¹. De plus, il est surpris que « cette fois-ci encore, les associations patronales ont été systématiquement écartées dans les relations avec l'OFIAMT pour laisser discuter de ce problème des organisations qui ne sont pas mandatées pour le faire. (...) Nous aimerions enfin savoir quelle procédure a été suivie en cette matière et pourquoi la Convention patronale, comme telle, instituée tout spécialement pour connaître de ces problèmes, n'a pas été consultée ». La question de la répartition des rôles entre Chambre et Convention se posera continuellement jusqu'à la disparition, en 1982, de la première.

Les nouvelles demandes de personnel étranger sont dues, selon la Chambre, à la pénurie de main-d'œuvre et aux exigences des clients qui désirent recevoir leurs fournitures dans des temps très courts². La question présente un double aspect, « patronal » et « industriel ». En fonction du premier, l'engagement de main-d'œuvre étrangère résoudrait bien des difficultés, car il faciliterait les fabricants de fournitures, atténuerait les revendications des ouvriers et, en cas de ralentissement, le nombre de chômeurs n'augmenterait pas, car les étrangers seraient renvoyés en premier lieu. C'est ce que font d'autres branches comme le bâtiment ou l'industrie des machines. Du point de vue industriel en revanche, il s'agit de lutter contre la transplantation du métier, ce dont se soucient les organisations horlogères. C'est cet argument qui a prévalu lors de la conférence de novembre 1951, « au cours de laquelle il a été décidé de ne plus admettre l'engagement de personnel étranger et de tolérer les situations acquises jusqu'à ce qu'elles soient résorbées »³.

La Commission des secrétaires patronaux est unanime pour demander un assouplissement aux autorités fédérales, vu l'importance de la pénurie de main-d'œuvre qui touche de façon particulière les fabriques d'assortiments⁴. Le personnel étranger licencié en 1954 ne pouvant être réengagé, les machines sont au repos alors que s'accumule le retard dans les commandes. Le même problème touche aussi d'autres branches, comme les cadrans, et d'autres régions, comme la Vallée de Joux. La difficulté est de faire admettre l'assouplissement à la FOMH car « lorsque la main-d'œuvre est rare, les syndicats ouvriers peuvent plus facilement présenter des revendications et les soutenir ». La prudence dans les attributions demeure pourtant de mise ; le Statut horloger a pour but d'empêcher un développement exagéré de l'appareil de production. Une augmentation des effectifs des branches fabriquant les « parties réglantes »⁵, accroît aussi le risque de

¹ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, lettre de l'ABAH à la CSH, 3.6.1955.

² ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, lettre de la CSH à l'ACBFH, 8.6.1955.

³ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, lettre de la CSH à l'ACBFH, 8.6.1955.

⁴ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, PV de la Commission des secrétaires patronaux, 26.8.1955.

⁵ Organes réglants (balancier, spiral) et échappement.

surproduction. Néanmoins il devient impossible, selon le patronat, de ne pas tenir compte du nombre d'heures supplémentaires qui a été, durant le premier semestre 1955, de 273'308 heures contre 106'477 durant la même période de 1954. En conclusion, « la Commission exprime l'avis qu'il n'y aurait pas d'inconvénient majeur à ce qu'un certain assouplissement soit apporté temporairement aux règles de 1951 empêchant l'engagement de personnel étranger dans notre industrie. Cet assouplissement ne devrait concerner que le personnel auxiliaire, à l'exception de toute autre catégorie de main-d'œuvre, les parties où du personnel étranger pourrait être occupé sans risque de préjudice pour notre industrie pourraient être déterminées par branche, selon les catégories prévues par les barèmes de salaires moyens. Le principe resterait que le personnel étranger ne peut être occupé dans notre industrie ; mais des règles à fixer par l'autorité et les organisations devraient permettre l'octroi d'autorisations dans des cas particulièrement examinés pour eux-mêmes »¹.

L'OFIAMT ne s'alignant pas sur la position des organisations horlogères², ces dernières se voient obligées de négocier avec la FOMH³. Le syndicat veut mettre en place des critères précis, en cas d'assouplissement. Les entreprises doivent, par rapport au volume de commandes et par rapport aux perspectives de développement, prouver la nécessité d'engager des étrangers. La conjoncture et les perspectives à six mois doivent être bonnes, les commandes suffisantes pour garantir du travail durant un certain nombre de mois, les délais de livraison doivent avoir augmenté par rapport à 1954, il doit être impossible de trouver du personnel en Suisse et enfin l'entreprise doit payer des salaires normaux. Si ces conditions sont remplies et que le niveau du personnel est inférieur à ce qu'il était en 1953, une autorisation pourra être accordée à condition que l'entreprise ait déjà occupé du personnel étranger avant la récession et l'ait renvoyé pour éviter de faire chômer le personnel indigène. Toutes les requêtes doivent être examinées au préalable, par la Chambre et par la FOMH, et les entreprises doivent s'engager à n'occuper leur personnel étranger qu'à des travaux auxiliaires et non sur des parties techniquement importantes. Le cas des « rhabilleurs » demeure une exception. L'OFIAMT n'aura plus qu'à communiquer la nouvelle pratique aux offices du travail des cantons horlogers⁴.

2.2.2. Une main-d'œuvre uniquement féminine

¹ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, PV de la Commission des secrétaires patronaux, 26.8.1955.

² ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, PV de la ROH, 21.10.1955.

³ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, PV de la séance entre une délégation patronale et une délégation de la FOMH, 15.11.1955.

⁴ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, circulaire OFIAMT, 7.12.1955.

Comme nous l'avons vu, la limitation de la main-d'œuvre étrangère, dans le cadre de permis exceptionnels, n'est pas uniquement quantitative. Elle comprend également un critère sexuel, puisque seules les femmes peuvent obtenir les rares autorisations délivrées. Comment interpréter cette volonté délibérée et explicitement admise de n'employer que des étrangères¹ ? L'emploi des migrantes dans les ateliers d'horlogerie se situe dans une certaine continuité. Dans les ateliers familiaux, les femmes participaient déjà à la production. Puis avec la mécanisation de l'horlogerie, dès le tournant entre le XIXe et le XXe siècle, elles commencent à occuper les emplois les moins qualifiés². La statistique des fabriques indique qu'elles représentent 35,2% de l'emploi en 1895 et 36,2% en 1901³. L'horlogerie attire aussi de nombreuses femmes issues des migrations intérieures : Valaisannes, Fribourgeoises, Tessinoises, entre autres, en particulier jusque dans les années 1950. Selon une enquête réalisée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, plus de 1'000 jeunes Valaisannes étaient employées dans l'horlogerie neuchâteloise, soit presque un dixième des effectifs horlogers du canton⁴.

La raison invoquée par les organisations tant patronales qu'ouvrières est celle de la lutte contre la transplantation des techniques, c'est-à-dire le risque que les secrets de fabrication puissent être transmis à la concurrence étrangère par les travailleurs retournant dans leur pays. La crainte de la transplantation est l'un des éléments fondateurs du cartel horloger et est encore dans tous les esprits, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, sans compter que, comme dans toute l'économie suisse, l'excellente conjoncture est considérée comme passagère. Si la limitation du nombre d'étrangers peut s'expliquer, du moins en partie, par cette raison, cela ne suffit pas à comprendre la ségrégation sexuelle. En n'occupant les femmes qu'à des travaux de manœuvre on estime qu'elles ne pourront pas acquérir de formation et qu'elles ne connaîtront donc pas les secrets de fabrication suisse, ce qui en soi n'explique pas le choix des femmes. Il faut cependant situer cette affirmation dans le contexte d'une époque qui considère le travail des femmes comme secondaire, leur salaire servant d'appoint à la famille et leur carrière se limitant aux périodes durant lesquelles elles ne sont pas contraintes à demeurer au foyer pour remplir leurs obligations familiales. Cette conception est partagée par les syndicats comme par le patronat : les femmes sont subordonnées économiquement aux hommes, ce qui implique de leur offrir des salaires inférieurs, de les occuper à des travaux moins intéressants et de les licencier en premier lieu lors des ralentissements conjoncturels, en particulier en ce qui concerne les femmes mariées. « On parlait de l'idée que la femme faisait un salaire d'appoint à un ménage, que c'était l'homme qui gagnait sa vie. Ça ne nous venait même pas à l'esprit qu'une femme pouvait être à la tête d'un

¹ A l'exception des rhabilleurs, destinés à repartir dans leur pays au terme de leur formation.

² Koller Christophe, *L'industrialisation et l'Etat au pays de l'horlogerie*, Courrendlin : CJE, 2003, p. 202.

³ Knobel Wenger Joëlle, « Les questions sociales dans le cadre de la Société Louis Brandt & Frère, une manufacture d'horlogerie biennoise (1895-1935) », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 15 (1999), p. 78.

⁴ Berlinger-Konqui Marianne, « L'horlogerie dans le canton du Valais », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 177.

ménage »¹. Le travail féminin est donc vu comme la possibilité offerte aux ménages de réaliser « des dépenses extraordinaires, pour élever [leur] niveau de vie : automobiles, vacances »².

D'un point de vue économique, l'emploi féminin permet, grâce à la disponibilité d'un réservoir de main-d'œuvre peu qualifiée et bon marché, de faire pression sur les prix. Cela est d'autant plus vrai pour les étrangères, prêtes à accepter des salaires bas et des conditions de travail difficiles, notamment parce que leur titre de séjour dépend de leur contrat de travail et qu'il est prévu de les licencier en premier lieu. Ainsi la précarité de leur situation accroît encore les possibilités d'exploitation. Une situation qui les oblige à améliorer leur rendement, ce qui a pour effet immédiat une baisse du salaire aux pièces. « Elles ont tout démoli les anciens tarifs. Parce que tout le monde se rendait compte que ces gens-là mettaient 20 ou 30 ou 40% de temps en moins pour faire le même travail ». La qualité de cette main-d'œuvre est cependant expliquée par une volonté supérieure à celle des Suissesses : « elles savaient qu'elles étaient là pour travailler, contrairement à d'autres. (...) On comptait plus sur les étrangers que sur les Suissesses. Les Suissesses, c'était des vieilles routinières »³. Une justification qui rejoint celle des travailleuses elles-mêmes, conscientes cependant des conséquences : « on travaillait, on travaillait beaucoup et eux, à la fin, tac !, ils baissaient la paie pour chaque pièce assemblée. C'était aussi un peu de notre faute, parce que pour travailler plus, nous n'allions même pas aux toilettes ! »⁴.

L'attribution aux femmes de qualités naturelles telles que précision, méticulosité, patience, les prédestine aux tâches de « petites mains ». « Pendant cette période il y avait dans cet atelier d'ébauches environ 180 personnes, dont 90% de femmes. Parce que ce sont des travaux très répétitifs, et les femmes sont plus adaptées. Du moins c'est mes théories, je peux peut-être maintenant être contré, mais les femmes étaient beaucoup plus adaptées à des mouvements répétitifs que les messieurs »⁵.

Enfin, une ouverture limitée quantitativement et réservée aux emplois les moins qualifiés permet d'obtenir un accord entre syndicats patronaux et ouvriers, dans le cadre d'une politique consensuelle au sein du cartel. En effet, le travail qualifié que représente principalement la FOMH n'est pas concerné par cette main-d'œuvre. Elle ne peut donc exercer de pression à la baisse sur les salaires et n'entraîne pas, du moins directement et dans un premier temps, de déqualification, pour autant que soient appliqués une limitation stricte et un contrôle des postes occupés, ce que ne cesse d'exiger la FOMH.

¹ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

² Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

³ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

⁴ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 73. Traduction effectuée par mes soins.

⁵ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

Ces critères, essentiellement économiques, mais également culturels, expliquent la limitation de l'immigration aux travailleuses jusqu'en 1960. Les migrantes sont volontairement et officiellement reléguées dans les secteurs les moins rémunérés et les plus pénibles : « si l'on admet des étrangères dans les parties de l'assemblage où le travail est propre, elles donneront la préférence à ces travaux et ne voudront plus travailler à l'ébauche où le personnel manquera. Les manufactures et fabriques d'ébauches auront beaucoup de peine à recruter du monde dans des départements où il faut travailler dans l'huile et la graisse et où le bruit est très grand »¹. C'est donc dans ces ateliers que se concentrent les étrangères « c'était le personnel dont on avait besoin qui venait pour travailler, par exemple à l'étampage, dans des ateliers assez pénibles : graisse, bruit, odeur... il n'y avait pas beaucoup de Suissesses dans ces ateliers »². En outre, elles occupent ainsi les emplois les plus précaires : « en cas de ralentissement du travail, les départements d'ébauches seront touchés en premier lieu. Les ouvriers suisses travaillant dans ces départements devront chômer en même temps que les étrangers, tandis que les étrangères travaillant à l'assemblage seraient occupées plus longtemps (les effets du ralentissement se faisant sentir après-coup). Ces faits pourraient troubler la paix sociale »³. Leur ouvrir les portes des ateliers de l'assemblage ou du terminage de la montre reviendrait ainsi à remettre en cause un équilibre social et professionnel, instauré par la « Paix du travail », plutôt qu'à mettre en danger l'avance technologique suisse. La volonté de maintenir la segmentation du marché du travail au bénéfice des travailleurs suisses est également affirmée par le secrétaire de la section FOMH de La Chaux-de-Fonds qui affirme que l'engagement de travailleuses étrangères, en l'occurrence sur les chaînes de remontage de Mondia, devrait permettre à l'employeur « de déplacer du personnel suisse occupé à de petits travaux vers des postes de travail plus intéressants et surtout mieux rétribués »⁴.

Avec la possibilité d'engager du personnel masculin dès 1960, les migrantes restent confinées dans les secteurs les moins intéressants à tous points de vue, alors que les hommes disposent de meilleures opportunités de promotion professionnelle. Cela tend à prouver l'importance des critères culturels ou liés à ce que l'on considère être la nature des femmes dans cette discrimination. Il faut cependant également souligner que les filières professionnelles de l'horlogerie ou de la mécanique sont principalement masculines et que par conséquent l'argument de la qualification ne peut pas être entièrement rejeté. Une comparaison entre discriminations sur la base du sexe et de l'origine est développée dans la troisième partie, en particulier en rapport avec la politique salariale.

¹ AFTMH, 05-0125, lettre de l'Office du travail de la Ville de Bienne à l'OFIAMT, 4.1.1962.

² Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

³ AFTMH, 05-0125, lettre de l'Office du travail de la Ville de Bienne à l'OFIAMT, 4.1.1962.

⁴ AEN, EP88, lettre de la section chaux-de-fonnière de la FOMH à l'Office cantonal neuchâtelois du travail, 8.6.1964.

2.3. Libéralisation progressive du recrutement (1955-1963)

2.3.1. Lenteur de la procédure

Les dispositions adoptées en 1955 entraînent une pratique très lourde, lente et procédurière¹ qui n'est toutefois pas toujours strictement suivie, certaines entreprises passant d'abord par la Chambre suisse de l'horlogerie avant d'adresser leur requête aux autorités². Habituellement cependant, les représentants des organisations horlogères (le secrétaire général de la Convention patronale et celui de la Chambre, le directeur de la Chambre, le secrétaire de l'association patronale en cause et un représentant de l'entreprise) se réunissent avec leurs homologues syndicaux pour examiner les cas en suspens ce qui permet, après négociations, de rendre une décision commune à l'OFIAMT. Ces rencontres n'ont lieu que lorsque les organisations horlogères veulent donner suite aux requêtes des entreprises ; dans le cas contraire elles en informent directement les autorités fédérales, étant entendu que l'avis de la FOMH ne pourra qu'être négatif. La demande est donc envoyée par l'OFIAMT à la Chambre dont le secrétariat fournit un premier rapport à la Réunion des organisations horlogères. Ces dernières statuent sur les demandes en cours puis donnent mandat à la Chambre d'établir la réponse pour l'OFIAMT.

La FOMH tente de s'opposer autant que possible à une trop grande libéralisation et provoque parfois de longues négociations. La crainte de la récession est très présente ; la situation de haute conjoncture n'est pas considérée comme durable. Selon les organisations ouvrières, la politique du marché du travail doit donc viser à maintenir le plein emploi. Ceci nécessite un contrôle strict des permis de séjour, des statistiques précises, la collaboration entre offices cantonaux du travail et polices cantonales des étrangers et entre autorités et syndicats, ainsi que des conditions de travail égales entre Suisses et étrangers³. La FOMH continue à considérer l'engagement d'étrangers comme un « dépannage » exceptionnel. Elle est totalement opposée à donner des préavis favorables à des entreprises de la région de Bienne, Granges, Soleure, du Jura soleurois et bâlois, estimant que dans ces régions la main-d'œuvre indigène est encore disponible à la campagne et que des possibilités de trouver des ouvrières travaillant à domicile existent, ce que réfute la CSH⁴.

¹ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, dossiers sur les demandes de Flückiger & Cie, St-Imier et de Le Coultre & Cie, Le Sentier.

² ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la ROH, 27.1.1956.

³ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, « L'ouvrier », 15.2.1956.

⁴ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la ROH, 1.5.1956.

La position des organisations horlogères commence en revanche à évoluer. L'argument de la transplantation perd peu à peu de son importance et la volonté d'ouvrir les frontières pour pouvoir augmenter la production et profiter de la haute conjoncture gagne du terrain. Les restrictions en termes de secteurs d'activité sont tout de même maintenues ; même si certains spécialistes sont admis, les étrangères demeurent uniquement occupées aux travaux dits de « petite main ».

Selon la Chambre, la pénurie de main-d'œuvre est bien réelle. Les effectifs licenciés en 1954 n'ont pas pu être récupérés¹. Les pièces exportées, au contraire, ont augmenté par rapport à 1952 et 1953². A terme, le risque est donc de perdre des parts de marché. Pour le patronat, il est indispensable d'augmenter la main-d'œuvre et de revenir au moins aux chiffres antérieurs à la crise de 1954³. Vu l'absence de main-d'œuvre en Suisse, il faut s'éloigner – du moins momentanément, précise la Chambre – des critères de 1951. En 1954, jouant leur rôle d'amortisseur conjoncturel, 800 à 1'000 étrangers sont retournés dans leur pays⁴, alors que les autorisations délivrées de décembre 1955 à fin mai 1956 par l'OFIAMT à leur égard ne portent environ que sur 180 personnes.

En conséquence, les préavis patronaux sont toujours favorables pour le personnel féminin auxiliaire, avec parfois des chiffres inférieurs à ceux requis par l'employeur⁵. Pour les organisations horlogères, l'attribution de main-d'œuvre étrangère devient peu à peu une formalité, étant entendu que les effectifs sont inférieurs aux besoins et que le risque est réel de perdre une partie de la clientèle du fait de délais de livraison trop longs. Malgré tout, les représentants patronaux et syndicaux continuent à se rencontrer pour les cas posant problème qui concernent les régions où, selon la FOMH, la main-d'œuvre existe encore⁶. L'OFIAMT s'oppose cependant à adopter un traitement différencié au niveau régional⁷.

¹ Emplois en 1952 : 74'570, en 1953 : 73'107, en 1954 : 67'425, en 1955 : 70'026. Source : Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 362.

² Nombre de pièces exportées (montres et mouvements) en 1952 : 33'323, en 1953 : 33'030, en 1954 : 31'088, en 1955 : 33'742. Source : Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 365.

³ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, documentation adressée à Edgar Primault en vue de la communication présidentielle à l'Assemblée générale des délégués du 15.6.56, 2.6.1956.

⁴ Il est intéressant de noter que, tant en 1954 qu'en 1958, les rapports de la FOMH ne mentionnent pas les renvois d'étrangers, Rapport FOMH 1954, Berne : Unionsdruckerei, 1954, p. 62 et Rapport FOMH 1959, Berne : Unionsdruckerei, 1959, p. 56.

⁵ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, lettre de la CSH à la FOMH, 4.5.1956.

⁶ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, lettre de la CSH à la FOMH, 6.6.1956.

⁷ AFTMH, 05-0128, PV séance FOMH-OFIAMT, 29.5.1956.

La tension sur le marché de l'emploi provoque des entorses à la procédure. Les archives de la Convention patronale conservent la trace d'un rapport de police faisant état d'une entreprise qui occupait abusivement des travailleuses italiennes. Lors de la visite de l'agent de police on tenta de cacher ces ouvrières. « Il ne me dissimula pas qu'il savait au-devant de quoi il allait, mais pour sa décharge il ne trouvait plus une ouvrière désirant venir travailler dans sa fabrique »¹.

L'un des défauts de cette procédure est sa lenteur. Pour l'accélérer, la Chambre met en place des consultations écrites. Dès la mi-juillet 1956, toutes les demandes sont transmises par écrit par la CSH aux quatre organisations horlogères². La ROH ne fait plus qu'entériner les décisions, sauf en cas de divergences. Sur la base des critères généralement admis, la Chambre propose d'accepter ou de refuser, plus rarement, la demande. Parmi ces critères apparaît celui de la proportion entre étrangers et indigènes dans l'entreprise requérante : « la proportion de personnel étranger accordé dans des cas d'espèce se situe aux environs de 10% au maximum »³. Les réponses sont envoyées à l'OFIAMT avec copie à la FOMH. Cette dernière peut demander une entrevue à la Chambre dans les cas où elle l'estime nécessaire⁴.

Les demandes se multiplient et les associations ne sont pas unanimes en ce qui concerne la pratique, Ebauches SA par exemple s'oppose radicalement à l'engagement de personnel étranger et préfère privilégier les délocalisations de la production, comme nous le verrons plus bas. A partir de 1956, les demandes n'ont plus réellement un caractère de dérogations. L'acceptation des préavis de la Chambre par les quatre organisations horlogères devient tacite⁵.

Toujours en 1956, l'arrivée des réfugiés hongrois offre une alternative à l'engagement des travailleurs italiens. Le patronat horloger souhaite privilégier les premiers puisqu'ils sont déjà présents dans le pays⁶, à condition cependant de respecter les mêmes règles que pour les Italiens, à savoir de n'employer que des femmes et cela uniquement pour des travaux de « petite main », même si leur retour en Hongrie semble peu probable⁷. Pour la FOMH, ils ne doivent cependant pas concurrencer les travailleurs suisses, mais remplacer les Transalpins : « il nous paraît impossible de maintenir un afflux d'ouvrières italiennes en même temps que celui des réfugiés hongrois »⁸.

¹ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, rapport de police, 17.7.1956.

² ACP, janvier 1956 – décembre 1956, circulaire CSH, 18.7.1956.

³ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, circulaire CSH, 18.7.1956.

⁴ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la ROH, 25.10.1956.

⁵ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, PV de la ROH, 25.10.1956.

⁶ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la séance du CCC, 11.12.1956.

⁷ AFTMH, 05-0116, lettre de la CSH à l'OFIAMT, 28.11.1956.

⁸ AFTMH, 05-0116, lettre de la FOMH à l'OFIAMT, 28.11.1956.

Début 1957, la perspective de l'application par les USA de la nouvelle réglementation douanière fait craindre à la FOMH un nouveau boom comparable à celui de 1953 qui risque d'être suivi d'une dépression au cours de l'été et de l'automne suivants. En effet, les importateurs américains pressent pour obtenir les livraisons avant le mois de juin afin de bénéficier du délai accordé par les douanes américaines. C'est pourquoi « il conviendrait d'examiner à nouveau l'ensemble du problème de la main-d'œuvre étrangère dans l'industrie horlogère, en revenant à la règle fixée en 1951. Nous estimons, en effet, que l'opération de dépannage dont il avait été question en 1956 pour permettre à certaines entreprises qui se trouvent en difficulté de reprendre une production normale peut être considérée comme terminée. Nous vous proposons donc de réunir à nouveau les organisations professionnelles intéressées, ainsi que les représentants des autorités en vue de procéder à un nouveau tour d'horizon le plus rapidement possible »¹.

Selon la ROH au contraire, il est nécessaire d'engager des étrangers pour faire face à la demande et éviter ainsi de favoriser la concurrence étrangère, surtout allemande. L'argument de la transplantation s'affaiblit à la lumière du développement des horlogeries japonaise et soviétique, tandis que celui du conflit douanier n'est simplement pas pris en considération. Si les positions au sein de la ROH ne sont pas unanimes, l'organisation d'une nouvelle conférence n'intéresse pas le patronat qui préfère maintenir une pratique relativement ouverte, mais toujours contrôlée².

L'assouplissement des critères de 1951 conduit à la hausse des demandes de main-d'œuvre étrangère : 1'063 préavis favorables sont donnés par la Chambre de novembre 1955 au 30 avril 1957³. Mais la pénurie de main-d'œuvre continue à s'accroître et les branches annexes, soumises à des délais toujours plus contraignants, militent en faveur d'une libéralisation ultérieure, en particulier à travers l'abandon du pourcentage maximum d'étrangers par entreprise⁴. La possibilité d'engager des étrangers déjà formés dans la terminaison est aussi évoquée.

En raison des difficultés croissantes de recrutement, certains offices cantonaux décident de prendre plus de liberté à l'égard de l'attribution de main-d'œuvre étrangère, y compris en ce qui concerne les hommes. C'est le cas de Bâle-Campagne et d'Argovie qui se considèrent défavorisés par rapport aux cantons romands dans l'attribution de contingents étrangers à l'horlogerie⁵. Ces deux cantons souhaitent en outre pouvoir engager des frontaliers formés et leurs représentants s'insurgent contre les pratiques particulières de l'horlogerie. Mais l'OFIAMT et les organisations

¹ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), lettre de la FOMH à la CSH, 15.3.1957.

² ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), PV de la ROH, 1.5.1957.

³ Horlogerie et ébauches (à l'exclusion de la terminaison) 323 unités ; assortiment ancre et Roskopf, balanciers, spiraux, 123 ; cadrans, boîtes, ressorts, aiguilles, pierres, 384 ; autres branches (pare-chocs, barrettes à ressort, décolletage, pignons, travaux à façon, etc.), 163, ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), annexe à la séance du CCC, 24.5.1957.

⁴ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), PV de la ROH, 8.9.1957.

⁵ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), lettre de la FOMH à la CSH, 8.11.1957.

patronales et ouvrières défendent le statu quo, soutenant qu'une perfection de la main-d'œuvre demeure possible et profiterait finalement, lors du retour de l'ouvrier dans son pays, à une industrie étrangère. La situation particulière de l'horlogerie se justifie selon eux par son morcellement qui rend possible l'engagement d'étrangers sans que ceux-ci obtiennent des connaissances techniques, par l'importance de la main-d'œuvre dans les coûts de production (forte valeur ajoutée), en particulier dans la terminaison (forte technicité), et enfin par sa position dominante sur le marché mondial qu'il s'agit de défendre. Dans le cas du Tessin en revanche, les règles de limitation ne sont pas respectées, selon la FOMH. D'après les statistiques de l'OFIAMT, des Italiens y sont engagés sans que ni les autorités fédérales, ni les organisations professionnelles patronales et ouvrières ne soient consultées¹.

Le ralentissement économique de 1958 pose à nouveau la question des licenciements qui, comme le rappelle la Convention patronale à ses membres, s'ils « se révèlent absolument indispensables, doivent toucher en tout premier lieu le personnel étranger occupé dans l'entreprise. En principe, l'horaire de travail du personnel suisse ne doit pas subir de modifications tant que du personnel étranger est occupé dans l'entreprise »². Les syndicats de leur côté veillent au grain et dénoncent les entreprises qui continuent à employer des Italiennes alors que des Suisses ont été mis au chômage³. L'Office cantonal du travail bernois doit ainsi rappeler à l'ordre les entreprises horlogères⁴. Mais la FOMH relève que « dans l'ensemble, les engagements pris par les employeurs à cet égard ont été respectés, ainsi qu'en témoigne la statistique du personnel étranger occupé dans l'horlogerie au début de 1959 »⁵, même s'il est parfois difficile pour certaines entreprises de licencier d'abord les étrangers, cela impliquant une réorganisation du travail⁶. Les étrangers qui ont perdu leur emploi ne peuvent pas chercher à changer de profession et doivent quitter le pays, exportant ainsi dans leur pays d'origine le chômage qui touche l'horlogerie suisse⁷.

En période de mauvaise conjoncture, les conditions d'entrée en Suisse se durcissent. En 1959, l'OFIAMT et la Police fédérale des étrangers demandent à nouveau aux travailleurs étrangers d'obtenir des autorités, avant leur arrivée, l'assurance d'autorisation de séjour de la Police des étrangers, l'autorisation de séjour elle-même étant octroyée à l'arrivée en Suisse⁸.

¹ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), annexe à la ROH, 29.11.1957 et AFTMH, 05-0116, lettre de la FOMH à l'OFIAMT, 10.12.1957.

² ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), circulaire CP, 19.2.1958.

³ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), lettres de la section chauds-de-fonnière de la FOMH à la CP, 26.6.1958 et 3.7.1958.

⁴ AFTMH, 05-0116, circulaire de l'Office cantonal bernois du travail aux entreprises horlogères qui ont obtenu l'autorisation d'occuper de la main-d'œuvre étrangère, 3.6.1958.

⁵ Rapport FOMH 1958, Berne : Unionsdruckerei, 1959, p. 74.

⁶ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), lettre de la CP à la FOMH, 25.8.1958.

⁷ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), circulaire de l'Office cantonal neuchâtois du travail, Section du placement, aux offices communaux du travail, 23.9.1958.

⁸ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), circulaire UC 3/59 et Vorort 89.31, 6.2.1959.

La reprise, qui se manifeste dès le mois de mai¹, place l'horlogerie face à une pénurie de main-d'œuvre encore plus forte qu'à la veille de la crise. Il est nécessaire de réengager, mais plusieurs milliers de personnes qui avaient perdu leur emploi dans l'horlogerie sont passées dans d'autres secteurs et ne souhaitent pas retourner dans une branche aussi sensible aux crises. Malgré cela le recours à l'immigration demeure un « coussin de paresse » aux yeux de la FOMH, pour laquelle rien ne justifie un assouplissement de la réglementation, d'autant plus que les exportations n'ont pas encore atteint le niveau de 1957².

2.3.2. La Conférence du 23 septembre 1959

Face au retour de la croissance, l'OFIAMT décide de réexaminer la question avec les partenaires sociaux et convoque une « Conférence relative à l'admission de travailleurs étrangers dans l'industrie horlogère », le 23 septembre 1959 à Berne³.

C'est dans les secteurs des ébauches, des fournitures et des cadrans que le besoin de main-d'œuvre supplémentaire se fait sentir le plus fortement. La plupart des demandes concerne le réengagement des contingents de travailleurs étrangers licenciés. Selon les autorités fédérales, la question fondamentale est de savoir si la pratique est encore adaptée. Est-ce que les risques de transplantation demeurent d'actualité au vu des développements techniques ? Etant donné l'accroissement de la concurrence, est-il encore dans l'intérêt de l'industrie suisse de continuer de se priver de la main-d'œuvre étrangère ? Berne n'a pas l'intention d'admettre un nombre illimité d'étrangers et la protection de la main-d'œuvre indigène demeure sa priorité.

Le bilan de la stratégie mise en place par les autorités et les associations professionnelles est jugé positif. En effet, la main-d'œuvre indigène n'a pas souffert de la présence des travailleurs étrangers et la souplesse de la pratique a permis d'adapter l'afflux de main-d'œuvre étrangère aux fluctuations du degré de l'occupation. Selon les autorités fédérales, le risque de transplantation est en revanche un critère trop exclusif ; chaque cas d'espèce doit donc être considéré de façon globale et non seulement par rapport à cette crainte qui commence à perdre de son importance dans l'argumentaire étatique. Les organisations professionnelles ne déplorent quant à elles que la lenteur de la procédure, tandis que pour la FOMH le risque de transplantation demeure, puisque

¹ En janvier, le taux de chômage atteint son niveau le plus haut de la période de ralentissement 1958-1959 avec 590 chômeurs complets et 13'799 à temps partiel. Ils ne seront plus que respectivement 38 et 1'171 à la fin de l'année.

² ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), Le problème de la main-d'œuvre étrangère dans l'industrie horlogère. Le point de vue de la FOMH, 15.9.1959.

³ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), Conférence relative à l'admission de travailleurs étrangers dans l'industrie horlogère. Exposé d'introduction par G. Pedotti, chef de la Section de la main-d'œuvre et de l'émigration de l'OFIAMT, 23.9.1959.

c'est la prédominance de sa « bienfacture » qui permet à la Suisse de rester en avance sur ses concurrentes étrangères¹. L'UBAH, dont les membres sont les plus touchés par la pénurie de personnel, s'oppose au syndicat ouvrier : protéger l'industrie horlogère équivaut à défendre sa position de leader en demeurant capable d'assurer la moitié de la production mondiale. C'est pourquoi les entreprises ont besoin de la main-d'œuvre étrangère, tout en la limitant au strict nécessaire selon une rhétorique destinée à rassurer la FOMH. La question de l'engagement d'étrangers dans la terminaison, qui souffre également de la pénurie de main-d'œuvre, reste ouverte.

La position plus libérale présentée par les autorités fédérales sera dès ce moment appliquée dans l'examen des requêtes. Pour accélérer la procédure, l'OFIAMT décide que les demandes pour les « rhabilleurs » et pour le personnel auxiliaire dont les activités ne tombent pas sous le coup du Statut horloger (emballeuses, garçons de courses, etc...) ne devront plus être présentées par les offices cantonaux du travail à l'autorité centrale². En outre, les cantons devront envoyer les copies des requêtes qu'ils adressent à Berne directement à la CSH et à la FOMH, avec toutes les informations nécessaires (urgence de la demande, perspectives de travail, activité qu'exercerait l'étranger, conditions de rémunération et de travail), afin qu'elles puissent donner leur préavis le plus rapidement possible. Enfin, l'OFIAMT crée un comité consultatif paritaire composé de représentants des offices cantonaux du travail, du patronat et de la FOMH. Il sera convoqué et présidé par l'OFIAMT, afin d'examiner ponctuellement des questions de principe et d'établir des recommandations sur la procédure.

Les conclusions de la conférence du 23 septembre 1959 ne sont pas communiquées aux associations affiliées à la Convention, ce qui lui est reproché par la suite³. Elle se justifie, d'une part, en rappelant que le régime particulier de l'industrie horlogère en matière de recrutement de travailleurs étrangers a été décidé par les organisations horlogères elles-mêmes⁴ et, d'autre part, en affirmant avoir voulu éviter une hausse de demandes non justifiées qui auraient provoqué à leur tour une généralisation des préavis négatifs de la FOMH, au détriment des entreprises horlogères dont la requête répondait à des besoins réels. Les organisations patronales faïtières tentent ainsi de ménager leurs membres, mais également leurs partenaires sociaux.

¹ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), PV de la Conférence relative à l'admission de travailleurs étrangers dans l'industrie horlogère, du 23.9.1959.

² ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), circulaire OFIAMT E.158 aux offices cantonaux du travail et aux offices du travail des villes de Zurich, Winterthour, Berne, Bienne, Thoune et St-Gall, 31.10.1959.

³ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de l'Association suisse des fabricants de cadrans métal à la CP, 15.11.1960.

⁴ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de la CP à l'Association suisse des fabricants de cadrans métal, 1.12.1960.

Un important changement intervient dans l'attitude patronale en novembre 1959, lorsque le Comité de la Convention patronale décide d'introduire la possibilité d'engager du personnel masculin¹. Trois cas de figure sont évoqués : il pourra s'agir de personnel étranger formé ayant éventuellement déjà travaillé en Suisse, de personnel qui aurait des tâches secondaires ne concourant pas directement à la production et, enfin, de personnel auxiliaire occupé à des travaux de terminaison notamment lorsqu'il s'agit de parties brisées. La FOMH s'oppose surtout à ce dernier point². Le patronat ouvre donc les portes non seulement aux hommes mais également à l'emploi de personnel étranger dans la terminaison de la montre ; le fait qu'ils n'y soient employés qu'à des tâches auxiliaires devant suffire à éviter qu'ils ne se forment.

Si la FOMH continue à s'opposer à la libéralisation de l'emploi d'étrangers, et qu'elle cherche à retarder le plus possible l'ouverture de la terminaison, elle n'en est pas moins obligée de faire des concessions. « On prévoit l'arrivée de personnel masculin dans des parties où il n'était pas admis jusqu'ici. Quelques exceptions ont déjà été faites, mais elles sont peu nombreuses. Toutefois de nouvelles demandes nous parviennent. Nous avons intérêt à lâcher du lest dans ce domaine pour éviter que l'on prenne ce prétexte pour faire réviser toute la réglementation actuelle qui, en définitive, nous est très favorable. (...) selon certaines associations patronales – cadrans, boîtes, pierres – les règles sont encore trop strictes et une libéralisation s'impose. C'est le mot d'ordre actuel. Le danger de transplantation diminue. Dans certains cas il est nul. On ne comprend donc pas, dans certains milieux patronaux, que l'industrie horlogère ne puisse ouvrir ses portes aux étrangers, à l'instar des autres secteurs industriels. A deux ou trois reprises l'OFIAMT aurait voulu nous faire admettre de la main-d'œuvre étrangère dans la terminaison. On travaille de plus en plus par posage et il y a peu de risques que les étrangères affectées à de telles parties apprennent à remonter une montre. Jusqu'ici nous avons réussi à nous opposer à leur engagement, mais combien de temps sera-t-il encore possible de tenir ? C'est une question qui reste ouverte. Rares sont les cas dans lesquels l'autorité fédérale ne tient pas compte de l'avis de la FOMH. Mais nous devons nous rendre compte que si nous faisons preuve d'intransigeance la réglementation actuelle sera rapidement balayée. (...) Nous devons donc nous montrer assez larges dans nos préavis en ce qui concerne le nombre de personnes attribuées, mais exigeants quant aux conditions de travail »³.

La lutte passe donc sur le terrain des salaires, non seulement parce que l'ouverture à la terminaison devient inévitable mais aussi parce qu'avec l'évolution des techniques, il est de plus en plus difficile de déterminer quels travaux doivent être qualifiés de « petite main ». Il faut cependant préciser que les syndicats n'abandonnent pas pour autant le discours hostile à l'entrée

¹ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), PV du CCC, 3.11.1959.

² ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959), note interne, 3.12.1959.

³ AFTMH, 05-0116, PV de la séance concernant la main-d'œuvre étrangère, 11.11.1960.

des étrangers. En 1962, Pierre Reymond-Sauvain, président du Cartel syndical cantonal neuchâtelois, ne se résigne « à laisser arriver cette main-d'œuvre d'appoint, (...) que dans la mesure où nous aurons la certitude que tout a été fait pour n'avoir recours à elle que si c'est absolument indispensable, et cela à un certain nombre de conditions » ; l'égalité salariale doit être respectée, le perfectionnement des méthodes de production ne doit pas être évité, la main-d'œuvre nationale, y compris les femmes à mi-temps, doit être entièrement employée et les étrangers doivent bénéficier de logements décents¹. Malgré la rhétorique, le premier point évoqué est bien celui des salaires. De façon plus générale, le président du CSCN exprime clairement l'opposition entre les deux axes qui régissent la politique en matière de travailleurs étrangers. D'un côté, ceux-ci représentent un certain nombre de périls moraux et sociaux, mais de l'autre ils permettent de maintenir la croissance économique : « nous sommes conscients des dangers que présente l'arrivée massive dans notre pays d'une main-d'œuvre étrangère qui finit par constituer une partie importante de notre population, modifie l'atmosphère dans laquelle nous devons vivre, menace parfois nos traditions nationales aussi bien que les conquêtes du mouvement syndical, et aggrave notablement la tension qui se manifeste sur le marché du logement. Cependant nous ne pouvons approuver une politique qui consisterait à faire cesser brusquement et totalement l'arrivée de cette main-d'œuvre. Dans la mesure où elle est indispensable au maintien de l'activité de notre industrie, elle nous paraît nécessaire »². Les arguments économiques l'emportent malgré tout sur les craintes identitaires et sociales, même si des possibilités de recrutement accrues affaiblissent les syndicats que la pénurie de main-d'œuvre mettait en position de force. Cette crainte d'un démantèlement des acquis sociaux, et en particulier des contrats collectifs de travail, s'exprime régulièrement³, mais le maintien de la croissance continue à être considéré comme la principale condition de progrès économique et social.

2.3.3. Salaire d'embauche

La question du salaire d'engagement devient centrale dans les négociations entre patronat et organisations ouvrières à partir de 1960⁴. La FOMH dénonce la pratique du dumping salarial par l'engagement d'étrangers. Selon le syndicat, il a été convenu avec le patronat que « c'est le salaire

¹ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, Rapport du président du Cartel syndical cantonal neuchâtelois pour la période du 1er septembre 1961 au 31 août 1962, p. 7.

² Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, Rapport du président du Cartel syndical cantonal neuchâtelois pour la période du 1er septembre 1961 au 31 août 1962, p. 6.

³ Archives de la section FOMH du Locle, Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962, 15.1.1962.

⁴ Elle apparaît occasionnellement quelques années auparavant. AFTMH, 05-0116, lettre du Comité central de la FOMH aux comités des sections et aux secrétariats romands, 13.6.1956 et AFTMH, 05-0116, lettre de la FOMH à l'OFIAMT, 3.9.1957.

moyen effectif payé au personnel suisse qui doit constituer le salaire d'embauche pour le personnel étranger et non le salaire minimum contractuel »¹. Pour l'OFIAMT, en revanche, il serait injuste pour les ouvriers indigènes que des étrangers sans formation reçoivent un salaire moyen².

Un accord intervient en mai au sein du Comité consultatif en matière d'admission de main-d'œuvre étrangère dans l'horlogerie³. Le personnel étranger doit être engagé au salaire effectif moyen usuel dans la région. Quant au personnel suisse, il peut être payé à un niveau inférieur pendant la formation, s'il ne fait pas le même travail que les étrangers. Du point de vue légal, les offices du travail doivent s'assurer que l'employeur engageant un étranger respecte les conditions de travail et de rémunération en usage dans la profession et la région. Là où les contrats collectifs ou les contrats-types existent, ils s'appliquent aussi aux étrangers. Une période d'adaptation est tolérée, après quoi leurs salaires doivent s'aligner sur ceux de la main-d'œuvre indigène⁴.

L'ouverture aux hommes et au secteur de la terminaison est entérinée au même moment. Les demandes pour la terminaison devront toutefois être traitées avec plus de prudence et la FOMH se réserve le droit de contrôler scrupuleusement les travaux confiés aux étrangers dans ce secteur, afin de vérifier qu'il s'agit bien de parties brisées. La Chambre elle-même hésitera à appliquer cette nouvelle possibilité, même si elle est consciente « que le moment ne tardera pas, où l'ensemble de la question concernant l'occupation de main-d'œuvre étrangère dans certaines opérations de la terminaison, devra être réexaminé »⁵.

Malgré cette première entente sur les salaires, la situation reste tendue et peu claire. Ainsi l'Association des branches annexes de l'horlogerie soutient l'un de ses membres qui entend payer ses ouvrières étrangères au tarif du personnel en formation. La commission paritaire de l'Office du travail neuchâtelois⁶ s'y oppose, puisque non seulement les étrangères ne peuvent recevoir aucune formation, mais de plus elles doivent entièrement subvenir à leurs besoins, ce qui n'est généralement pas le cas des Suisses en formation⁷. En outre, des salaires trop bas pourraient inciter les étrangers à rechercher des emplois dans d'autres secteurs économiques. La commission

¹ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de la FOMH au directeur de l'OFIAMT (Holzer), 8.1.1960.

² ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre du directeur de l'OFIAMT à la FOMH, 19.1.1960.

³ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), PV de la 2^e séance du Comité consultatif constitué par l'OFIAMT en matière d'admission de main-d'œuvre étrangère dans l'horlogerie, 6.5.1960.

⁴ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), Instructions générales (de l'OFIAMT) concernant les préavis émis par l'autorité dont relève le service de l'emploi sur l'entrée et le séjour des étrangers exerçant une activité lucrative, 3.5.1949, et AEN, EP95, chiffre 23.231 des Instructions générales relatives à l'examen, par les autorités dont relève le marché du travail, des demandes d'autorisation de séjour concernant des étrangers qui exercent une activité lucrative, 25.5.1960.

⁵ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, lettre de la CSH à l'OFIAMT, 20.11.1961.

⁶ Instituée par arrêté du Département de l'industrie, 25.5.1957.

⁷ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), décision de la Commission paritaire de l'Office neuchâtelois du travail, 23.5.1960.

demande aux organisations professionnelles concernées, ABAH et FOMH, de fixer un salaire d'engagement des étrangers dans le perçage de la pierre fine. Un accord est trouvé entre, d'une part, l'Association des patrons perceurs suisses et l'Association patronale du grandissage et, d'autre part, la FOMH. Pendant les quatre premiers mois, les étrangers seront payés à un tarif spécial, fixé par la convention, après quoi leur salaire devra être aligné sur celui du personnel indigène¹.

Selon les associations patronales, la FOMH marchande ses préavis pour obtenir des augmentations salariales². Les syndicats doivent « s'en tenir aux critères qui ont été fixés d'entente entre les organisations professionnelles, à savoir : dépannage des entreprises, possibilité de lutter contre la concurrence étrangère et danger de transplantation. (...) le personnel étranger doit être engagé aux mêmes conditions que le personnel indigène, ni mieux, ni moins bien »³. La question des salaires d'embauche envenime les rapports entre Convention patronale et FOMH, à tel point qu'elle met en danger la politique de consensus. Si la première estime s'être employée à éviter que les entreprises ne tentent de faire pression sur les salaires par l'engagement de personnel étranger, elle attend de la FOMH qu'elle en fasse autant pour éviter une tendance à la hausse en essayant d'imposer des salaires d'embauche comme condition à des préavis favorables. « C'est non seulement la question du respect des engagements pris par votre Fédération dans le cadre de l'accord sur la durée du travail qui se pose ici ; c'est aussi celle de l'existence même du *modus vivendi* convenu dans notre industrie en matière d'engagement de personnel étranger »⁴. En réalité, il semblerait que les sections locales tentent d'obliger les entreprises à appliquer des salaires d'embauche, parfois même à l'insu de leur Comité central⁵ qui en théorie est responsable des préavis⁶.

Les salaires sont au centre des préoccupations de la FOMH et apparaissent dans une très grande majorité de ses préavis. Le syndicat insiste pour que le salaire d'embauche du personnel étranger ne soit pas fixé en fonction du salaire minimum de formation ou du salaire moyen conventionnel – celui-ci étant, d'une façon générale, dépassé dans la pratique – mais en fonction des salaires effectifs payés dans l'entreprise ou dans la région, comme cela est prévu par l'accord du 6 mai 1960. La FOMH admet des salaires légèrement inférieurs à l'engagement, à condition qu'ils soient

¹ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), projet de convention pour l'engagement d'étrangers dans la branche de la pierre d'horlogerie, 31.8.1960.

² ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettres de l'Association suisse des fabricants de cadrans métal à la FOMH et du Groupement des fabricants de boîtes métal et acier à la CP, 14.11.1960.

³ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de l'Association suisse des fabricants de cadrans métal à la FOMH, 14.11.1960.

⁴ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de Marcel Duc, secrétaire général de la CP de 1950 à 1984, à Adolphe Graedel, secrétaire central de la FOMH de 1945 à 1961, 21.11.1960.

⁵ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de la CP à l'Union des fabricants d'horlogerie de Genève et Vaud, 1.12.1960.

⁶ AFTMH, 05-0116, Comité central de la FOMH aux sections horlogères, 14.5.1957.

rapidement adaptés aux taux, au plus tard après trois mois. Fin 1960, l'OFIAMT se rallie à la position syndicale, en demandant que le salaire usuel dans la région et la profession pour la main-d'œuvre étrangère, pendant et après la période d'adaptation, soit déterminé par les organisations professionnelles qui en contrôleront l'application¹.

Cependant le syndicat ouvrier accuse le patronat de ne pas réadapter systématiquement les salaires après les trois premiers mois². Le différend entraîne des retards dans le traitement des demandes par les autorités cantonales³. La FOMH fait toujours état du salaire d'embauche dans ses préavis à l'OFIAMT, tandis que le patronat ne le mentionne pas car il estime qu'il appartient à l'entreprise horlogère requérante de traiter du problème. « Depuis un certain nombre de mois et en particulier depuis les vacances horlogères 1960, quelques litiges ont surgi en raison du fait que la FOMH a tendance à exiger des salaires minima d'embauche. A l'heure actuelle, cette tendance générale se traduit, pour les ouvrières auxiliaires, par un salaire de départ de Fr. 2,25 dans les centres horlogers et de Fr. 2,20 dans les autres régions horlogères. A l'appui de ces normes, la FOMH invoque le fait que, dans la pratique, la plupart du temps ce sont les entreprises elles-mêmes qui offrent de tels salaires d'embauche en moyenne, ce que le secrétariat de la CP a bien dû constater à maintes reprises »⁴. Pour la Convention, il est paradoxal que la FOMH bloque l'engagement d'étrangers alors qu'elle réclame la troisième semaine de vacances et la semaine de 44 heures et que la main-d'œuvre indigène fait défaut⁵.

La question des salaires d'embauche ne préoccupe pas seulement l'horlogerie ; il est aussi au centre de l'accord relatif à l'engagement de main-d'œuvre étrangère entre l'Union des industriels en métallurgie du canton de Genève (UIM) et la section genevoise de la FOMH⁶. Outre le salaire, le texte stipule que les étrangers ne seront engagés que s'il est impossible de trouver des travailleurs suisses, qui seront protégés en cas de licenciements. Cette règle vaut pour l'ensemble de l'UIM, les entreprises qui ont du travail doivent réengager les Suisses licenciés par d'autres entreprises membres de leur association. Des conditions de logement décentes doivent en outre être procurées aux étrangers.

Toujours en 1961, un autre accord est signé entre l'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie et la FOMH. La période d'essai, durant laquelle le salaire d'embauche est valable, est

¹ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre de l'OFIAMT à la CP, 19.12.1960.

² AEN, EP87, lettre de Pierre Reymond-Sauvain, président du Cartel syndical cantonal neuchâtelois, au chef du département neuchâtelois de l'Industrie, 19.10.1960 ; AEN, EP87, lettre d'Albert Calame, secrétaire de la section du Val-de-Travers de la FOMH, au chef du département neuchâtelois de l'Industrie, 19.9.1961 ; AEN, EP87, lettre de Pierre Reymond-Sauvain, président du Cartel syndical cantonal neuchâtelois, au chef du département neuchâtelois de l'Industrie, 22.9.1961.

³ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), lettre de l'Office cantonal du travail bernois à la FOMH, 13.2.1961.

⁴ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), annexe à la séance du CCC, 27.3.1961.

⁵ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), PV de la séance du CCC, 27.3.1961.

⁶ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), accord du 10.6.1961.

fixée à trois mois¹. Ebauches SA en revanche ne veut pas entendre parler d'un salaire d'engagement et refuse de se plier aux exigences de la FOMH, estimant qu'il s'agit d'un problème de droit privé. « Les jugements du Tribunal arbitral horloger et les conventions passées avec la FOMH sont les seules bases juridiques valables en matière de fixation des salaires ; or ces jugements ou conventions, pour la fabrication de l'ébauche, ne prescrivent que des salaires moyens, à l'exclusion de tout salaire minima, si ce n'est pour le seul personnel en formation et pour une période limitée dans le temps. Dès l'instant donc où les salaires arrêtés par jugement ou accord sont respectés dans l'entreprise, l'employeur ne peut être contraint à accepter l'exigence unilatérale, supplémentaire et sans fondement juridique de la FOMH relative à la fixation de salaires minima d'embauche pour le personnel étranger, pas plus d'ailleurs que pour le personnel suisse. Certes, l'employeur peut être contraint de faire la preuve que les salaires moyens, arrêtés par jugement ou convention, sont respectés. C'est pourquoi les salaires du personnel étranger, comme ceux du personnel suisse, sont compris à part entière dans le calcul des salaires moyens »².

La Convention patronale estime pour sa part que le salaire reste une prérogative des entreprises et veut s'en tenir aux directives fédérales, selon lesquelles « les conditions de rémunération et de travail auxquelles sont engagés les travailleurs étrangers doivent être conformes aux conditions en usage dans la région et la profession »³. Cependant la Convention doit tenir compte des trois accords en vigueur en 1962 liant le patronat à la FOMH. Il s'agit de ceux signés par l'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie, le 16 juin 1961, par l'Association suisse des fabricants de boîtes de montres pour ses fabriques du Jura bernois, le 2 mars 1961, et par le Groupement des fabricants de ressorts d'horlogerie, le 4 décembre 1961. Les normes pour le personnel féminin sont de Fr 2.35 dans les centres horlogers et de Fr 2.30 dans les autres régions ; elles sont valables pendant les trois mois d'adaptation.

La compensation du renchérissement pose aussi problème. Selon l'accord du 16 juin 1961 entre la FOMH et l'ACBFH, « chaque fois qu'une modification générale des salaires effectifs interviendra, soit par accord, soit par jugement, concernant la compensation du renchérissement, il conviendra de réexaminer, six mois après l'entrée en vigueur, la répercussion que cela peut avoir sur les salaires d'engagement de la main-d'œuvre féminine étrangère »⁴. Pour la FOMH, l'accord régional en question ne s'étend pas automatiquement à toute l'industrie horlogère. Son comité central recommande par conséquent à ses sections de continuer à préavisier les requêtes de main-

¹ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), accord entre l'ACBFH et la FOMH, 16.6.1961.

² ACP, juillet 1961 – décembre 1963, lettre d'Ebauches SA à l'Office cantonal du travail de Neuchâtel, 30.3.1962.

³ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, lettre de la CP à Ebauches SA, 2.4.1962.

⁴ ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, lettre de la CP à la FOMH, 28.6.1963.

d'œuvre étrangère en demandant aux industriels de « majorer les salaires d'embauche selon les augmentations décrétées par les deux tribunaux arbitraux »¹.

Face à ce litige, la Commission des secrétaires de la Convention patronale pose à nouveau à son comité la question de l'opportunité d'un accord général avec la FOMH sur les salaires d'embauche². Dans les situations où il n'existe pas d'accord, l'OFIAMT, selon la Convention, suit les revendications syndicales³. Par exemple dans le canton de Genève, si l'employeur n'accepte pas le salaire minimal demandé par la FOMH, l'autorisation d'engagement est refusée par l'autorité. Il est inutile de saisir l'OFIAMT, un office qui « ne tient pas outre mesure à maintenir la procédure centralisée actuelle et qui n'est valable que pour notre industrie »⁴. Un arrangement doit donc être trouvé directement avec les représentants ouvriers. Toutefois l'idée d'un accord général n'est pas acceptée par le patronat.

Pour la FOMH, le salaire d'embauche est un salaire minimum vital, indispensable pour des travailleurs qui ont des frais d'installation⁵. En conséquence, lorsque le coût de la vie augmente, le minimum vital doit automatiquement suivre le mouvement ; les augmentations doivent donc être reportées sur les salaires d'embauche.

Le 20 décembre 1963, un quatrième accord sur les salaires d'embauche est conclu. Il lie l'Association suisse des fabricants de cadrans et la FOMH⁶. Cette entente, qui sera résiliée le 31 décembre 1973 par la FTMH, prévoit des tarifs minima à adapter avec effet immédiat en cas d'augmentations, ce qui représente un succès de la position ouvrière. Sur le plan local, la Commission paritaire de l'horlogerie et de la bijouterie de Genève adopte, le 28 septembre 1966, un salaire minimum d'embauche valable durant les trois premiers mois, à réadapter au coût de la vie, « conformément aux accords qui interviendront sur le plan national entre les organisations professionnelles centrales »⁷. Le texte sera valable pour toutes les entreprises établies dans le canton de Genève, qu'elles soient ou non liées aux conventions.

La question des salaires d'embauche continue à être débattue tout au long des années 1960 et dans la première moitié de la décennie suivante. Le 11 mai 1970, un accord sur les salaires de tout

¹ ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, lettre de la FOMH à la CP, 5.7.1963.

² ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, PV du CCC, 11.10.1963.

³ Soit, en 1963, un salaire horaire de Fr 2.45 plus 20 cts de renchérissement.

⁴ ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, PV du CCC, 11.10.1963.

⁵ ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, PV de la séance entre la délégation patronale et celle de la FOMH concernant la main-d'œuvre étrangère, 15.11.1963.

⁶ ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, accord entre l'Association suisse des fabricants de cadrans et la FOMH, 20.12.1963.

⁷ ACP, salaires d'embauche, régime canton GE (sept. 66 – déc. 66), séance de la Commission paritaire de l'horlogerie et de la bijouterie de Genève, 28.9.1966.

le personnel est signé entre la FOMH et l'Union suisse des fabricants de boîtes de montres¹. Ce texte, partie intégrante de la Convention de travail conclue entre la Convention et la FOMH, lie tous les employeurs affiliés à la Convention patronale et possédant un département de fabrication de boîtes de montre. Cependant les salaires d'embauche demeureront l'un des points de désaccord entre syndicat et associations patronales et devront être continuellement rediscutés². Jusqu'à l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2004, de la libre circulation des ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne, les organisations professionnelles négociaient les salaires d'engagement des travailleurs frontaliers ou titulaires d'un permis annuel³.

2.3.4. « Surchauffe » de l'économie et main-d'œuvre étrangère

Au début des années 1960, la question étrangère s'impose au cœur des préoccupations publiques. L'établissement d'une limite maximale du nombre d'étrangers, la crainte d'une « surchauffe » de l'économie et celle d'une aggravation de la crise du logement sont évoqués par l'Union syndicale suisse⁴. Le patronat pour sa part tente de faciliter le droit d'établissement des étrangers nécessaires au marché de l'emploi⁵.

Parmi les inquiétudes des Suisses, le logement occupe une place centrale. La presse syndicale demande l'intervention des autorités contre les propriétaires accusés de profiter de la situation de faiblesse de leurs locataires étrangers⁶, en faveur desquels des mesures de logement sont également demandées à l'égard des entrepreneurs par les autorités publiques. En effet, le Département fédéral de l'économie publique – qui relève que les employeurs « ont fréquemment exprimé le désir qu'on admette dans une plus large mesure les membres de la famille de travailleurs étrangers afin de leur conserver des collaborateurs qui ont fait leurs preuves et de faciliter le recrutement de main-d'œuvre à l'étranger » – décide de subordonner les autorisations à la possibilité pour le migrant d'être logé décemment⁷. Berne considère que les cas d'étrangers

¹ ACP, salaires d'embauche, industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969, accord entre la FOMH et l'Union suisse des fabricants de boîtes de montres, 11.5.1970.

² AFTMH, 05-0125, PV de l'entrevue FTMH – associations patronales sur les salaires d'embauche, 5.3.1973.

³ Depuis 2004, le salaire d'embauche de tous les employés est négocié dans le cadre de la convention collective de travail, convention volontaire qui concerne environ 80% du personnel horloger.

⁴ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), communiqué sur la 168^e séance de la Commission de l'USS, 13.4.1960.

⁵ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), Journal des associations patronales n°18, 29.4.1960 et Revue des faits de la semaine, 10.5.1960.

⁶ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), « Des « coloniaux » suisses exploitent les travailleurs étrangers », article paru dans « L'ouvrier » et dans « La sentinelle », 31.8.1960.

⁷ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), circulaire du Département fédéral de l'économie publique à l'Union suisse du commerce et de l'industrie, l'Union suisse des arts et métiers, l'Union centrale des associations patronales suisses, l'Union suisse des paysans, 7.3.1961. L'obligation de fournir un logement aux travailleurs étrangers est également adoptée en Autriche et aux Pays-Bas, Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000.

vivant dans des conditions indignes nuisent à la bonne renommée du pays, mais attribue une grande part de la responsabilité aux étrangers eux-mêmes qui, par souci d'économie et en raison d'exigences inférieures à celles des Suisses, sont prêts à vivre ainsi.

Pour le patronat, le logis relève de la sphère privée. L'octroi du permis de travail ne doit donc pas dépendre de ce critère¹. Cependant les autorités ne peuvent accepter des conditions de logement en opposition avec l'ordre public, les règles de sécurité, la santé ou les bonnes mœurs. En outre, des motifs d'ordre pratique justifient que l'employeur se préoccupe de donner un toit à la main-d'œuvre étrangère pour la conserver ou la voir revenir. C'est pourquoi l'Union centrale des associations patronales soutient le Département fédéral de l'économie dès 1961. Des logements convenables à prix raisonnable et la possibilité d'emmener leur famille inciteront les travailleurs à émigrer en Suisse, puis à y rester. Pour les célibataires, l'exemple à suivre est celui de l'Allemagne, où des habitations à louer par chambre ont été construites. Pour concrétiser cette volonté, l'Union centrale en appelle aux employeurs qui doivent collaborer à la création des logements ; les organisations patronales étant chargées de coordonner les actions entreprises en ce sens. Les raisons de cette intervention sont sociales, politiques – puisque la pénurie de logements constitue un argument électoral de poids pour la gauche – et juridiques, les autorités menaçant de limiter l'immigration si une solution au problème du logement n'est pas trouvée². Le « danger d'une immixtion accrue de l'Etat » devient donc toujours plus imminent. « Nous avons dû intervenir à plusieurs reprises ces derniers temps, parce que certaines autorités tentaient de subordonner l'octroi de permis pour personnel étranger à l'existence d'un logement ; certains questionnaires cantonaux sont rédigés de telle manière que le requérant a l'impression qu'il s'agit d'une condition. (...) les cantons outrepasseraient [selon l'OFIAMT] les instructions fédérales en rejetant systématiquement toutes les demandes dans lesquelles l'employeur ne peut s'engager à pourvoir au logement. Autant nous sommes d'accord que les employeurs et leurs associations doivent entreprendre tout ce qui est en leur pouvoir dans ce domaine, autant nous nous opposons à ce que la remise d'un logement devienne une condition à l'octroi du permis ». Il n'existe pas de base légale pour associer permis de travail et logement, « c'est pourquoi nous espérons que les mesures prises par l'initiative privée rendront superflue l'intervention de l'Etat ». L'action de l'Union centrale en appui des demandes étatiques vise donc à maintenir la question du logement dans le domaine privé. Ses initiatives entraîneront la création de sociétés coopératives sous l'égide des organisations professionnelles dans le but de stimuler l'édification de logements économiques. Les autorités fédérales, qui confirment que la prise de conscience du patronat au sujet du logement porte ses fruits, considèrent que l'existence d'un logement approprié reste une condition *sine qua non* pour l'obtention d'un permis de séjour³.

¹ ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), circulaire UC 7/1961, 16.3.1961.

² ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire UC 33/1961, 27.10.1961.

³ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, communiqué du Département fédéral de justice et police, 26.4.1962.

Le Département neuchâtelois de l'industrie procède en 1963 à une enquête sur les conditions d'hébergement des étrangers dans le canton. Dans de trop nombreux cas, les conditions d'hygiène, de sécurité et économiques ne sont pas respectées¹. « Si les Commissions de salubrité publique sont grandement responsables de la situation à cause de leur négligence, il faut bien reconnaître qu'il y a d'autres responsables ». Parmi ceux-ci, les propriétaires d'immeubles ou de locaux insalubres qui profitent de la pénurie de logement, mais également les étrangers eux-mêmes, selon l'Union patronale neuchâteloise. Les associations adhérentes sont donc invitées à tout mettre en œuvre pour que rien ne puisse être reproché au patronat.

La crise du logement s'inscrit plus largement dans la problématique de la « surchauffe ». En décembre 1961, puis à nouveau en janvier 1962, l'Union suisse du commerce et de l'industrie, l'Union centrale des associations patronales et l'Union suisse des arts et métiers interrogent leurs sections au sujet de leur intention d'adresser un appel aux employeurs pour les inviter à faire preuve de modération « en présence de l'expansion sans cesse croissante de notre économie »². Le Comité de la Convention patronale y souscrit lors de sa séance du 26 janvier 1962, car « il est convaincu que si le patronat suisse veut éviter l'intervention de l'autorité, ce n'est que par une action d'auto-discipline qu'il y parviendra »³. A nouveau, l'objectif déclaré des associations patronales est de préserver leur autonomie face aux tentatives d'immixtion menées par l'Etat fédéral.

Le 30 janvier 1962, la circulaire conjointe du Vorort et de l'Union centrale, les deux organismes principaux du monde patronal suisse, dresse un tableau complet de leur position au sujet de la problématique de la surchauffe⁴. « Depuis 1959, l'économie suisse se trouve dans une nouvelle phase d'expansion et les possibilités de production sont mises à contribution d'une manière exagérée. Les symptômes suivants en sont en particulier la preuve : la pénurie de main-d'œuvre indigène a eu pour conséquence l'immigration d'un nombre toujours plus élevé de travailleurs étrangers, de sorte que le nombre de ces travailleurs soumis au contrôle a atteint en août 1961 le chiffre de 548'000, alors qu'il avait été de 435'000 en 1960 et de 364'000 en 1959. Le déficit de la balance commerciale de la Suisse est particulièrement élevé et a atteint 2,8 milliards de francs en 1961. La valeur des projets de constructions qui était de 5'096 millions de francs en 1959 a passé à plus de 6'449 millions en 1960 et à 8'063 millions en 1961. La diminution de la valeur de l'argent s'accroît et l'indice des prix à la consommation (1939=100) a passé de 180 au milieu de l'année 1959 à 188,4 en octobre 1961 et à 191,2 en décembre 1961 ». En outre, les spéculations sur les terrains et l'augmentation des prix de la construction entraînent une croissance des loyers,

¹ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire de l'UPAN, 7.11.1963.

² ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire Vorort 92.32 et UC 2/62, 30.1.1962.

³ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire CP, 9.2.1962.

⁴ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire Vorort 92.32 et UC 2/62, 30.1.1962.

alors que l'agriculture, en voulant s'aligner sur les tarifs du commerce, des arts et métiers et de l'industrie, gonfle le prix des denrées alimentaires. « De nombreuses conventions collectives ont fixé les salaires sur la base d'un indice déterminé des prix à la consommation », les nouveaux salaires entraînent donc à leur tour des hausses de prix dans certains secteurs, entretenant ainsi la dynamique inflationniste. Contrairement à la situation de 1958 et 1959, le marché des capitaux dispose de fonds en une telle surabondance qu'il n'est plus en mesure de limiter les tendances à l'expansion de l'économie.

L'immigration est citée parmi les différents facteurs explicatifs de la surchauffe. Par conséquent, pour des raisons économiques, mais aussi politiques, une nouvelle augmentation du nombre des ouvriers étrangers en Suisse est considérée comme indésirable. Les acquis sociaux stimulent également les tendances inflationnistes. Les réductions de la durée du travail entraînent une pénurie accrue de personnel, une « surpopulation étrangère » toujours plus forte et une augmentation des prix, quand ces hausses ne peuvent pas être compensées par un accroissement de la productivité ou par une diminution des marges de bénéfice. A son tour, la hausse des prix menace la capacité de concurrence, alors que la compétitivité est indispensable face au risque de mesures douanières discriminatoires de la part des Etats membres du Marché commun. L'inflation peut avoir des conséquences graves pour l'Etat, l'économie et la société, car elle « émousse la volonté de l'individu de prendre lui-même des mesures en vue de son avenir »¹.

Le patronat se doit donc d'agir s'il veut éviter l'intervention de l'Etat, notamment en retardant les investissements qui ne seraient pas strictement nécessaires, et en les dirigeant prioritairement vers l'étranger, en créant ou en développant des entreprises dans les régions d'où provient la main-d'œuvre, ce qui éviterait d'entretenir un développement plus expansif que qualitatif négligeant des mesures de rationalisation. Le patronat fait ainsi sienne la position pessimiste quant à l'impact de l'immigration en terme de rationalisation du travail.

La libéralisation de l'immigration dans l'horlogerie se heurte donc aux nouvelles inquiétudes politiques sur les effets de la croissance. Les organisations horlogères cherchent à conserver la plus grande marge de manœuvre possible. Afin de ne pas perdre ses prérogatives en la matière, la Chambre entretient ainsi un double langage sur la question des étrangers. En août 1961, en réaction à la Convention collective de la Suisse alémanique², qui prévoit que l'association horlogère suisse allemande³ sera consultée en lieu et place de la CSH pour les demandes de main-d'œuvre étrangère, la Chambre s'oppose en affirmant que ce changement ne permettrait plus la centralisation des requêtes et se veut rassurante en affirmant que « dans la pratique la Chambre

¹ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire Vorort 92.32 et UC 2/62, 30.1.1962.

² Accord-annexe n°7 du 29 septembre 1961.

³ Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten, à Soleure (VdU).

suisse de l'horlogerie donne sans autre des préavis favorables. (...) Jusqu'à présent, cette procédure a permis de liquider en faveur des entreprises requérantes quasiment toutes les demandes »¹. Cette prétendue libéralité est en revanche démentie quelques mois plus tard dans un courrier adressé à l'Office cantonal du travail de Neuchâtel. « Nous avons bien reçu votre lettre du 12 décembre 1961, concernant les préoccupations que vous cause l'accroissement considérable du nombre de travailleurs étrangers. (...) Vous connaissez la position restrictive que nous avons prise concernant l'engagement de main-d'œuvre étrangère dans l'horlogerie. Les préavis que nous donnons tiennent compte des besoins des entreprises, mais également des risques de transplantation ; c'est la raison pour laquelle des précautions très grandes sont observées lors de l'examen de chaque requête »². Une fois de plus, le rôle de médiateur de la Chambre entre les préoccupations de l'Etat et celles des associations patronales l'oblige à ménager les différentes parties, tout en défendant son rôle. En effet les employeurs font pression pour pouvoir augmenter leur force de travail. De plus ils craignent que les limitations imposées aux étrangers ne les poussent à se tourner vers d'autres pays³. La Suisse se trouve en effet au début des années 1960 concurrencée sur le marché international du travail par l'Allemagne et la France en particulier, qui connaissent elles aussi une forte croissance économique, signent également des traités bilatéraux avec les pays fournisseurs de main-d'œuvre et, enfin, font partie, comme l'Italie, du Marché commun.

Une libéralisation ultérieure de l'immigration permettrait aussi d'accélérer les démarches lors des demandes de recrutement, même si la procédure a « été considérablement allégée et accélérée »⁴. Le patronat insiste pour que le personnel auxiliaire étranger puisse être occupé à des travaux de terminaison, à condition qu'il s'agisse de parties brisées, mais il doit cependant nuancer sa position « étant donné l'appel lancé par les organisations de faïte du patronat suisse sur le « freinage » de la conjoncture et notamment la nécessité de ne pas augmenter les contingents de personnel étranger ; or le CCC a souscrit à cet appel dans sa dernière séance et, par circulaire du 9 février 1962, toutes les entreprises ont été invitées à faire preuve de la plus grande réserve en la matière »⁵. Il serait donc inopportun d'annoncer une libéralisation de l'immigration. C'est pourquoi, en mars 1962, la Convention patronale continue à taire les nouvelles possibilités d'engagement dans la terminaison⁶. Celles-ci sont communiquées en avril aux offices cantonaux du travail par L'OFIAMT qui précise que les entreprises requérantes devront donner une

¹ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, lettre de la CSH à la VdU, 27.9.1961.

² ACP, juillet 1961 – décembre 1963, lettre de la CSH à l'Office cantonal du travail de Neuchâtel, 5.1.1962.

³ AEN, EP88, lettre de l'Association patronale horlogère du district du Locle au Conseil d'Etat neuchâtelois, 14.3.1961.

⁴ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, annexe à la séance du CCC du 23.3.1962.

⁵ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, annexe à la séance du CCC du 23.3.1962.

⁶ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, PV de la séance du CCC du 23.3.1962.

description précise des travaux qu'elles désirent confier à ces travailleurs¹. « Pour ne pas éveiller l'impression qu'il est désormais également loisible d'engager de la main-d'œuvre étrangère dans la terminaison, les organisations patronales renoncent à informer leurs membres de la pratique un peu plus libérale qui sera suivie pour l'examen des demandes relatives à des étrangers destinés à travailler dans des « parties brisées ». Ces organisations expriment toutefois le vœu – qui est aussi le nôtre – que les offices du travail ne fassent pas non plus de publicité à cet égard. Relevons du reste que le traitement plus libéral des demandes de ce genre se limitera, jusqu'à nouvel avis, à des cas d'espèce nettement caractérisés. Aussi ne se révèle-t-il pas nécessaire d'apporter des modifications à nos instructions générales ». Ainsi un changement majeur est introduit en secret, pour ne pas entrer en conflit avec l'objectif des autorités de limiter l'immigration, soutenues par les organisations centrales du patronat suisse et par la FOMH.

Toutefois, les nouvelles possibilités d'emploi ne demeurent pas longtemps inconnues du public. Les ouvriers chaux-de-fonniers syndiqués à la FOMH et occupés dans la terminaison se réunissent en assemblée extraordinaire le 27 septembre², comme le demandait un tract signé par « un groupe d'ouvriers syndiqués »³. L'objectif de ces travailleurs est de défendre leur métier : « il n'est pas question d'interdire à un bijoutier ou à un horloger qualifié étranger de travailler dans des conditions normales. C'est de main-d'œuvre non-professionnelle qu'il s'agit, destinée à une production accélérée sur des machines nouvelles ». Leur combat n'est donc pas tant contre l'engagement d'étrangers que contre la modernisation de leur métier et la déqualification qu'elle entraîne⁴.

L'appel des organisations faïtières à modérer la croissance embarrasse donc l'industrie horlogère, puisqu'il arrive au moment même où le patronat tente de faciliter le recrutement d'étrangers. Elle rend cependant public son soutien, en invitant en particulier les quelques 2'000 entreprises affiliées à « observer la plus grande retenue quant à l'engagement de personnel étranger, alors même que, pour éviter tout danger de transplantation, celui-ci ne représente qu'une faible proportion des effectifs totaux et n'est composé presque que de personnel auxiliaire féminin »⁵. L'horlogerie fera valoir dès lors le fait qu'elle avait en grande partie déjà renoncé à engager de la

¹ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, conférence des chefs des offices du travail, annexe relative au point III c, 4.4.1962.

² ACP, juillet 1961 – décembre 1963, « Les ouvriers horlogers sont-ils opposés au « progrès » dans leur industrie? », la « Voix ouvrière », 29.9.1962.

³ AFTMH, 04-0125, tract distribué à La Chaux-de-Fonds, 21.6.1962.

⁴ La déqualification est une conséquence de la rationalisation, mais elle est également nécessaire à celle-ci, puisqu'elle permet de soustraire aux travailleurs une connaissance qui les rend maîtres des temps de production. Voir en particulier Coriat Benjamin, *L'atelier et le chronomètre, essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Paris : Bourgois, 1994, p. 45. Il faut cependant également signaler que l'évolution des modes de production, si elle entraîne un mouvement de déqualification est aussi à l'origine de l'apparition de nouvelles qualifications.

⁵ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, communiqué de presse de la CP « Conjoncture et renchérissement », 30.3.1962.

main-d'œuvre étrangère et que par conséquent son cas se distingue de celui des autres industries qui, sans aucune retenue, avaient recruté des étrangers et participé ainsi à la « surchauffe ».

Malgré les appels répétés à l'« autodiscipline », le nombre d'étrangers en Suisse ne cesse d'augmenter, renforçant le sentiment qu'une solution ne peut être trouvée que par une intervention des pouvoirs publics. La gauche saisit l'occasion pour pointer du doigt le manque de volonté patronale, dont l'appel est vu comme une simple manœuvre visant à gagner du temps. Selon « La Sentinelle », organe des socialistes du Jura, « stopper cette immigration c'est mettre automatiquement fin aux investissements visant à augmenter sans cesse les capacités ; c'est contraindre les industries à mettre l'accent sur les investissements de rationalisation et sur le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre suisse »¹.

2.3.5. Une alternative à la main-d'œuvre étrangère : la décentralisation²

La volonté d'ouverture à la main-d'œuvre étrangère, qui se manifeste dès le milieu des années 1950, n'est pas partagée par l'ensemble du patronat. Ainsi Sydney de Coulon défend dès 1955 la solution du transfert d'ateliers dans les régions où il est encore possible de trouver de la main-d'œuvre³. Malgré l'assouplissement adopté à l'égard de l'immigration, l'administrateur délégué et directeur général d'Ebauches SA⁴ continue à s'opposer à l'emploi des étrangers, « même si ce personnel n'est pas appelé à travailler sur une partie délicate ou une position-clé du métier »⁵. Il va jusqu'à écrire à la Chambre « pour que l'on s'oppose à la prise en considération de toutes les demandes en suspens concernant l'engagement de main-d'œuvre étrangère »⁶. Cependant cette position demeure minoritaire⁷. La direction d'Ebauches SA est à ce point isolée qu'elle se trouve en opposition avec ses propres filiales. Elle maintiendra néanmoins sa position jusqu'en 1960. Après avoir constaté que ses « collègues FH dans la fabrication de l'ébauche » ont engagé du personnel étranger en quantité, elle revoit sa position et permet aux maisons affiliées de recruter de la main-d'œuvre étrangère pour des travaux secondaires, « dans la mesure où la preuve nous serait apportée que, dans leur région, ils ne pouvaient pas trouver ce qui leur convient »⁸.

¹ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, « La main-d'œuvre étrangère en Suisse. Le moment est venu d'agir », « La Sentinelle », 18.10.1962.

² Ce sujet a été développé dans Garufo Francesco, « Les politiques de main-d'œuvre dans l'horlogerie de l'Arc jurassien suisse : entre immigration et décentralisation (1945-1975) », in Tissot Laurent, Garufo Francesco, Daumas Jean-Claude, Lamard Pierre (dir.), *Histoires de territoires. Les territoires industriels en question, XVIIIe-XXe siècles*, Neuchâtel : Alphil, 2010, p. 169-191.

³ ACP, révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955, Extrait du procès-verbal de la Réunion des organisations horlogères (ROH), 5.9.1955.

⁴ De 1932 à 1964.

⁵ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la ROH, 4.9.1956.

⁶ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la ROH, 4.9.1956.

⁷ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, procès-verbal de la ROH, 4.9.1956.

⁸ ACP, correspondance (janvier – décembre 1960), lettre d'Ebauches SA à la CP, 6.1.1960.

Dans le cadre de sa politique économique régionale, la Confédération incite également les entrepreneurs à déplacer une partie de leur production vers les zones industriellement moins développées. L'objectif des autorités est double : d'une part il s'agit de favoriser l'industrialisation des cantons ruraux et, d'autre part, d'éviter l'ouverture de l'horlogerie à l'immigration.

L'aide aux régions de montagne est une préoccupation ancienne de la Confédération. Suite à une motion parlementaire de décembre 1924 sur le dépeuplement des régions de montagne¹, le Conseil fédéral présente le 14 novembre 1930 un rapport proposant des mesures propres à faciliter les activités traditionnelles. Le Gouvernement ne songe pas encore à l'implantation d'entreprises pour freiner l'exode rural. Malgré l'aide apportée par l'Etat central durant le quart de siècle suivant, la structure économique ne permet pas le maintien de la population dans les communes uniquement agricoles, par opposition à celles où se sont développés le tourisme² et l'industrie.

Le bureau du délégué aux possibilités de travail et à la défense nationale économique s'intéresse tout particulièrement à la question novatrice de l'industrialisation des régions agricoles : « (...) il y a une ou deux générations encore, la perspective d'une intrusion de la technique dans une nature inviolée eût provoqué l'indignation. A tout le moins, l'idée de faire des montagnards des ouvriers, de les arracher à leurs occupations traditionnelles paraissait absurde »³. Mais la conception du développement a changé depuis la motion Baumberger. C'est pourquoi, « (...) la situation géographique des hautes vallées n'étant guère propre à attirer naturellement l'industrie, il faut, comme on dit, corriger la nature et compenser cet inconvénient par d'autres avantages : octroi d'allégements fiscaux, mise à disposition de terrains à bas prix ou d'immeubles appropriés, concessions tarifaires, etc. Ce sont ces considérations qui, vers 1950, ont incité M. Otto Zipfel, alors délégué aux possibilités de travail, à préconiser le premier l'implantation d'entreprises industrielles et artisanales appropriées dans les régions de montagne ».

Le 19 mars 1954, treize cantons unissent leurs efforts et signent une « Convention tendant à encourager l'établissement d'entreprises industrielles et artisanales dans les régions de montagne », à la suite de laquelle est ouvert à Zurich un « Bureau de coordination pour la conservation et l'établissement d'exploitations artisanales et industrielles dans les régions de montagne ». Celui-ci ne fonctionnera que jusqu'à fin 1960, l'action directe de chaque canton et des communes se substituant toujours plus à la sienne. La tâche de coordination et d'information

¹ Motion Baumberger.

² Sur le développement du tourisme suisse, voir Tissot Laurent, *Naissance d'une industrie touristique : les Anglais et la Suisse au XIXe siècle*, Lausanne : Payot, 2000.

³ ACP, possibilités de travail, Bulletin du délégué, 1958–1962, « Bulletin d'information du délégué aux possibilités de travail et à la défense nationale économique » (ci-après Bulletin du délégué), p. 42–55, octobre 1961.

sur le plan national est reprise par la subdivision de la main-d'œuvre et de l'émigration de l'OFIAMT. Les projets de décentralisation de l'horlogerie s'inscrivent donc dans un cadre plus large de politique économique régionale.

En novembre 1953, l'OFIAMT commande une étude sur les conséquences de l'industrialisation des régions de montagne, dont les résultats sont publiés deux ans plus tard¹. Les conclusions des experts penchent en faveur de ces expériences. Les avantages sont « l'utilisation plus rationnelle des ressources humaines (par la combinaison des travaux agricoles et industriels), l'élévation des niveaux de vie et le recul de l'émigration ». En ce qui concerne le problème de la formation, il a été facilement résolu et le rendement du personnel valaisan a été très vite satisfaisant, selon le rapport. Cependant la nécessité de favoriser les apprentissages est tout de même soulignée.

La FOMH et les quatre organisations horlogères sont convoquées en décembre 1956 pour participer à une conférence dédiée à la décentralisation « En raison de la vive pénurie de main-d'œuvre dont souffrent actuellement les entreprises horlogères et qui se traduit en particulier par de nombreuses demandes d'admission de personnel étranger, il nous paraît opportun d'examiner si et dans quelle mesure il serait possible d'améliorer la situation par le transfert d'entreprises ou de parties d'entreprises dans des régions de montagne qui ont un urgent besoin d'obtenir une aide efficace et qui disposent encore d'une importante réserve de main-d'œuvre »².

La rencontre réunit les plus hauts représentants de l'administration fédérale – elle est notamment présidée par Max Kaufmann, directeur de l'OFIAMT – preuve de l'importance accordée par Berne à la question. Selon Albert Jobin, chef de la Section de la main-d'œuvre et de l'émigration, la pénurie de main-d'œuvre entraîne non seulement l'afflux de demandes de personnel étranger, mais également l'enrôlement de travailleurs au détriment de l'agriculture jurassienne. L'objectif de la Confédération est de convaincre l'horlogerie d'installer de petites unités de production dans les régions de montagne, ce qui est présenté comme un acte de solidarité à l'égard de leurs populations³.

Les organisations professionnelles horlogères rejettent les propositions fédérales, qu'elles estiment devoir être adressées aux entreprises elles-mêmes. La principale difficulté évoquée est celle de la formation, étant entendu que les régions intéressées ne disposent pas de personnel

¹ Krapf Kurt, *Aide à la population alpine par l'établissement d'industries, étudiées à la lumière des exemples de St-Nicolas et Vollèges (Valais) : rapport d'expertise présenté sur mandat de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1955.

² ACP, janvier 1956 – décembre 1956, annexe à la séance du Comité de la Convention patronale, 11.12.1956.

³ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, circulaire CP, 19.12.1956.

formé et que les cadres ne souhaitent pas quitter la région horlogère¹. La Convention patronale s'engage néanmoins à inviter les entreprises intéressées à s'adresser au Bureau de coordination, à Zurich, dont le directeur est présent à la rencontre. Selon ce dernier, « les cantons et communes intéressés sont disposés à faire l'impossible pour faciliter l'installation de telles entreprises, afin que celles-ci puissent déployer une activité commerciale absolument normale »². Le Bureau de coordination examinera gratuitement toutes les questions qui lui seront soumises par les entreprises.

Selon la Convention patronale, deux problèmes principaux s'ajoutent à celui du manque de personnel formé. Le premier concerne la main-d'œuvre disponible qui semble relativement restreinte, de l'ordre de 300 à 400 personnes pour l'ensemble de la Suisse. Le deuxième est technique, les représentants des branches annexes faisant valoir que, dans certains domaines, « la nécessité des contrôles » entraîne plutôt une concentration.

La proposition des autorités fédérales ne reçoit pas non plus le soutien des syndicats. Pour Adolphe Graedel, secrétaire central de la FOMH, « l'aide aux populations montagnardes, si elle est sympathique, n'est pas facile à résoudre ». L'industrialisation des campagnes aurait pour conséquence une aggravation de la pénurie de main-d'œuvre dans l'agriculture, en ce qui concerne la plaine, alors que dans les régions de montagne elle entre en concurrence avec l'hôtellerie. L'installation de succursales ou de départements engendrerait en outre des frais que seules les grandes entreprises pourraient couvrir. « Les possibilités qu'a l'industrie horlogère d'apporter une solution au problème sont restreintes ; sauf quelques exceptions, l'aide qui lui est demandée représenterait certainement un sacrifice de sa part »³. L'opposition syndicale aux projets de décentralisation s'explique aussi par des motifs stratégiques, explicités par Graedel : « nous devons également penser à nos intérêts et faire en sorte que l'industrie se développe là où nous avons un contrôle syndical »⁴.

Malgré quelques réalisations, Berne n'est pas satisfaite de l'accueil réservé par l'horlogerie à cette initiative, comme en témoigne l'exposé de Georges Pedotti, chef de la Section de la main-d'œuvre et de l'émigration de l'OFIAMT, au moment de la reprise de 1959 : « nous ne nous lasserons pas non plus, malgré le peu de succès obtenu jusqu'à maintenant dans ce domaine, de recommander

¹ A ce propos, Becattini affirme que « dans un esprit très marshallien, les travailleurs les plus recherchés se trouvent mieux considérés et reconnus dans le district que n'importe où ailleurs, et ont par conséquent tendance à s'y regrouper et à y demeurer », Becattini Giacomo, « Le district marshallien. Une notion socio-économique », in Benko Georges, Lipietz Alain (dir.), *Les régions qui gagnent. Districts et réseaux : les nouveaux paradigmes de la géographie économique*, Paris : PUF, 1992, p. 42.

² ACP, janvier 1956 – décembre 1956, circulaire CP, 19.12.1956.

³ ACP, janvier 1956 – décembre 1956, circulaire CP, 19.12.1956.

⁴ Procès-verbal de la séance des secrétaires horlogers du 4.11.1955 à Vitznau, cité in Burki Aline, Ebel Leana, « *A l'heure des petites mains* ». *L'embauche d'ouvrières italiennes : enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 85.

instamment aux employeurs, plutôt que d'encombrer leurs installations existantes de travailleurs étrangers, de transférer leurs entreprises ou des parties de celles-ci dans des régions qui disposent encore d'une réserve de main-d'œuvre appréciable, notamment dans les régions montagnardes »¹.

L'idée de la décentralisation est également défendue dans la presse. Pour la Correspondance politique suisse par exemple, « le Valais aura bientôt trop de main-d'œuvre »². Seule la construction des barrages permet, momentanément, de résorber l'excédent de travailleurs. Dans le Jura, en revanche, la pénurie entraîne le recrutement de personnel de moins en moins qualifié en provenance de pays de plus en plus lointains. A Genève enfin, la grave crise du logement décourage les candidats à l'établissement et donc aggrave la pénurie de main-d'œuvre. La solution réside dans le développement de l'industrie là où se trouvent les travailleurs potentiels, car « il s'agit d'une main-d'œuvre qui répugne à quitter son terroir. Elle hésitera – sauf impérieuse nécessité – à aller chercher de l'embauche ailleurs, mais elle viendra à l'industrie au fur et à mesure que celle-ci se développera (...) ». Cette position fait écho aux demandes de l'Union centrale qui vont dans le même sens.

Au niveau cantonal, les initiatives visant à attirer de nouvelles industries, et notamment l'horlogerie, se développent dans l'immédiat après-guerre. C'est le cas du Valais qui connaît depuis le début du XXe siècle une petite industrie de la pierre d'horlogerie³. Entre 1900 et 1950, le canton s'industrialise sensiblement. Mais le développement de la chimie, de la métallurgie et du tourisme ne suffit pas à absorber la main-d'œuvre libérée par la rationalisation de l'agriculture et de nombreux Valaisans choisissent l'émigration⁴. La faiblesse structurelle de l'économie locale est mise en lumière par la crise agricole des années 1948-1950, à la suite de laquelle est créée, en 1951, la Société valaisanne de recherches économiques et sociales (SVRES) qui regroupe les communes, le canton et les acteurs économiques locaux⁵. L'objectif de cette association est de favoriser le développement économique et ainsi de freiner l'exode valaisan. Cette volonté se traduit sur le plan législatif par l'adoption, le 24 juin 1953, d'une loi sur le développement industriel. Les communes se verront attribuer des subventions pour l'achat de terrains et de

¹ ACP, directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956–1959), Conférence relative à l'admission de travailleurs étrangers dans l'industrie horlogère. Exposé d'introduction par G. Pedotti, chef de la Section de la main-d'œuvre et de l'émigration de l'OFIAMT, 23.9.1959.

² ACP, correspondance, (janvier – juin 1961), CPS, p. 223-4, 25.1.1961.

³ Berlinger-Konqui Marianne, « L'horlogerie dans le canton du Valais », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 173–178.

⁴ Voir également Partie I, 1.2.

⁵ Henri Roh sera l'un de ses principaux animateurs : Roh Henri, *Fédéralisme politique et décentralisation économique et industrielle. L'exemple de la Suisse et du Valais*, Sion, s.n., 1960, « La nouvelle politique valaisanne d'industrialisation », *Cahier/Alliance culturelle romande* 5 (janvier 1965), *Politique d'industrialisation 1951-1970 et programme d'avenir*, Sion : SVRES, 1970. Voir également Société valaisanne de recherches économiques et sociales, *Les résultats de la nouvelle politique valaisanne d'industrialisation de 1951 à 1976*, Sion : SVRES, 1976.

bâtiments afin d'aménager des zones industrielles. En outre, les entreprises bénéficient de la part du canton d'une exonération fiscale de dix ans¹.

La disponibilité de la main-d'œuvre et le besoin réduit en matières premières permettent l'établissement d'unités de production horlogère dans les vallées alpines. En 1948 déjà, la Fabrique d'Ebauches de Bettlach, filiale du groupe Ebauches SA dirigé par Sydney de Coulon, installe à Vollèges² un atelier de réglage qui emploie une cinquantaine de personnes, vingt à ses débuts. Cette expérience servira de modèle à la Société valaisanne de recherches économiques et sociales. La Fabrique d'Horlogerie de Fontainemelon, l'une des maisons fondatrices d'Ebauches SA³, ouvre en 1957 un atelier à Isérables⁴ – qui occupe initialement vingt employés, un homme et dix-neuf femmes, dont cinq de moins de 18 ans⁵, et qui fabrique surtout « de petites pièces acier »⁶ – puis en 1964 à Grimisuat⁷. En 1970 une autre fabrique est créée à Sion, où la commune met à disposition de l'entreprise des terrains à prix préférentiel. Dans chaque cas la municipalité intervient pour favoriser l'implantation des firmes. Ebauches SA s'est donc installée, mis à part dans le cas de Sion, dans des localités proches de la vallée du Rhône, mais tout de même en altitude. En d'autres termes, à proximité du principal axe de communication, tout en allant à la rencontre de la main-d'œuvre disponible. L'exemple d'Isérables est édifiant de ce point de vue. Les avantages accordés – les terrains ont été cédés par l'Etat du Valais à la commune qui les a mis à disposition d'Ebauches SA⁸ – ont compensé un important handicap de départ⁹. La Société des Gardes-Temps SA a quant à elle des succursales à Savièse¹⁰, Salvan¹¹ et Sion. Aux côtés des grands groupes, d'autres entreprises moins importantes suivent la même politique. La production, essentiellement constituée de travaux qui ne requièrent pas les formations les plus exigeantes, se concentre dans les secteurs des pierres, des ébauches et de différentes activités des branches

¹ Archives de l'Etat du Valais (AEV), SODEVAL (Société pour le développement économique et social en Valais), 63 Correspondance avec des entreprises P-W, lettre d'Henri Roh à la Tavannes Watch & Co SA, 30.6.1953.

² Vollèges se situe sur l'axe Martigny (en plaine, à 471 mètres d'altitude)-Gd St-Bernard, à 843 mètres d'altitude.

³ Robert Paul, *La fabrique d'horlogerie de Fontainemelon. Une usine plus que centenaire 1825-1925*, Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 1925.

⁴ A 1'100 mètres d'altitude. Le village n'est relié à la plaine que par un téléphérique, installé en 1942.

⁵ AEV, Industrie, commerce et travail, 3510-2, 136.2, Décision OFIAMT, 22.10.1957.

⁶ Baechler Emile, *La Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon SA*, Neuchâtel : Attinger, 1961, p. 53.

⁷ A 882 mètres d'altitude.

⁸ AEV, SODEVAL, 46 Articles et conférences de presse du Dr. Henri Roh, Inauguration de la fabrique d'horlogerie de Fontainemelon à Isérables, s.d.

⁹ En 1954, le président de la commune d'Isérables répondait à une enquête de la SVRES en affirmant que « notre conseil communal ne voit pas la possibilité d'introduction d'une industrie quelconque sur notre territoire vu la déclivité du terrain et le manque de communications autre que par le T.R.I. (ndr : le téléphérique). (...) Tout ce que nous pourrions garantir, c'est qu'on trouvera chez nous toute la main-d'œuvre nécessaire, tant féminine que masculine », AEV, SODEVAL, 117 Correspondance générale A-Z 1954-1957, lettre de la commune d'Isérables à la SVRES, 2.8.1954. La fabrique d'ébauches occupera jusqu'à 112 collaborateurs, pour une moyenne de 60-70 personnes. Elle fermera ses portes en 1982, suite à la restructuration du groupe.

¹⁰ Commune principalement située sur un plateau dominant Sion.

¹¹ A 912 mètres d'altitude.

annexes¹. Parallèlement, l'installation des entreprises horlogères permet aussi la création de petits ateliers indépendants qui travaillent pour les grandes maisons, suivant en cela la structure traditionnelle de l'horlogerie dans laquelle les sous-traitants occupent une place fondamentale.

Le problème du manque de personnel qualifié est affronté sur le plan public et privé. Les grandes entreprises envoient leurs ouvriers en formation dans la maison mère, à l'extérieur du canton. Les jeunes filles employées en 1948 à Vollèges passent six mois à Bettlach². La même procédure est appliquée pour Isérables³, pendant cinq à huit mois durant la construction des bâtiments⁴, et pour Grimisuat⁵. De leur côté les autorités cantonales cherchent à former la main-d'œuvre en organisant des cours d'apprentissage de remonteurs complets d'horlogerie, dès la fin des années 1950⁶. Elles collaborent en outre avec la Chambre suisse de l'horlogerie, organe en charge de la formation. Le 20 janvier 1967 est créée une commission cantonale de coordination, « composée des représentants des différents secteurs horlogers du Valais et d'un observateur des services de formation et d'orientation professionnelles du canton »⁷. Elle est chargée de la collaboration entre le canton et l'industrie horlogère dans le domaine de la formation ; elle doit analyser les besoins des industriels en personnel qualifié et déterminer quelles sont les entreprises susceptibles de former du personnel ; elle se penche sur la formation des experts pour les examens de fin d'apprentissage, étudie le problème de la main-d'œuvre non qualifiée et celui de l'équipement de la classe d'horlogerie de Sion. Enfin, elle est l'organe de surveillance pour les nouveaux règlements. Dès l'automne 1967, les « horlogers praticiens », qui remplacent les « remonteurs », sont formés dans la classe d'horlogerie du Centre de formation professionnelle de Sion⁸. Les horlogers valaisans disposent des mêmes filiales de formation offertes à leurs collègues des cantons horlogers, les programmes étant centralisés au niveau de la Chambre.

Ainsi près de 20 ans après l'ouverture du premier atelier d'Ebauches SA dans le canton, l'horlogerie valaisanne bénéficie de l'opportunité de se mettre au niveau de ses consœurs jurassiennes. Mais le retard demeure considérable. En effet, l'« enquête sur les besoins de

¹ C'est précisément dans les secteurs des ébauches et des fournitures d'horlogerie que la pénurie de main-d'œuvre est la plus durement ressentie.

² AEV, SODEVAL, 27 Ebauches SA, Vollèges, article du « Nouvelliste Valaisan », 3.7.1953.

³ AEV, SODEVAL, 46 Articles et conférences de presse du Dr. Henri Roh, Inauguration de la fabrique d'horlogerie de Fontainemelon à Isérables, s.d.

⁴ AEV, SODEVAL, 54 Correspondance avec des entreprises A-Z 1955-1956, lettre d'Henri Roh aux Fabriques de Balanciers Réunies, 11.7.1956.

⁵ AEV, SODEVAL, 65 Correspondance avec des entreprises A-N 1963-1979, lettres d'Henri Roh à la Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon et à l'Administration communale de Grimisuat, 24.1.1964.

⁶ Roh Henri, *Fédéralisme politique et décentralisation économique et industrielle. L'exemple de la Suisse et du Valais*, Sion : s.n., 1960, p. 316-319.

⁷ AEV, SODEVAL, 5 Correspondance A-E 1963-1971, procès-verbal Formation professionnelle horlogère – Valais, Séance d'information, 20.1.1967.

⁸ AEV, SODEVAL, 5 Correspondance A-E 1963-1971, procès-verbal Formation professionnelle horlogère, 1^{ère} séance de la Commission de coordination Valais, 22.3.1967.

l'industrie horlogère suisse en formations préparatoires de cadres et formations de production » menée par la Chambre au printemps 1967 révèle qu'en Valais les seules formations présentes sont celles de micromécanicien, deux personnes occupées, d'horloger complet, une, d'horloger praticien, huit, et de remonteuse de montres Roskopf, dix¹. L'écart avec les régions horlogères est abyssal et témoigne de la faible qualification du personnel employé en Valais, personnel qui n'a généralement suivi qu'une courte période de formation auprès de la maison-mère². Les raisons de ce retard sont dues au « manque d'outillage et de personnel qualifié qui caractérise certaines entreprises »³. L'origine des difficultés de l'horlogerie valaisanne ne sont donc pas tant à rechercher dans les mesures prises par les autorités, ou dans leur absence, que dans les faibles capacités formatrices de l'industrie elle-même qui conditionnent le développement local de l'horlogerie.

La politique volontariste n'est cependant pas exempte de résultats, puisque le nombre d'entreprises et d'employés augmente fortement en Valais jusqu'à la crise du milieu des années 1970. En 1955, sept établissements horlogers donnent du travail à 116 personnes (24 hommes et 92 femmes), en 1965, vingt entreprises emploient 454 personnes (113 hommes et 341 femmes), en 1975, ce sont vingt-six entreprises qui occupent 804 travailleurs (281 hommes et 523 femmes). En 1985, l'horlogerie valaisanne, qui a durement subi la crise, voit ses effectifs chuter à 575 individus pour treize entreprises. Le poids de la main-d'œuvre féminine est notable, ce qui pour Marianne Berlinger-Konqui constitue un succès à mettre à l'actif de la SVRES, cet organe cherchant précisément à éviter l'exode des femmes. Les politiques d'industrialisation valaisanne, mais aussi fribourgeoise, sont expressément présentées par les autorités comme une réaction à ce phénomène⁴.

Le cas valaisan est cité en exemple par les autorités fédérales et le rôle de la Société de recherches économiques et sociales y est souligné. L'important appui dont elle jouit de la part des autorités cantonales et communales et la collaboration avec la Banque cantonale du Valais, dont le directeur est vice-président de la SVRES, lui ont permis d'obtenir des résultats remarquables. De 1951 à 1959, tous secteurs confondus, ce sont 60 entreprises, occupant plus de 2'000 travailleurs, qui ont été fondées, alors qu'entre 1951 et 1976 elle « a contribué à la création de plus de 150 entreprises industrielles, artisanales ou commerciales occupant 5'000 personnes »⁵. Ces firmes se concentrent pour l'essentiel dans la plaine du Rhône ; seules huit entreprises ont été ouvertes

¹ La situation est comparable à celle du canton de Fribourg, AEV, SODEVAL, 5 Correspondance A-E 1963-1971, procès-verbal Formation professionnelle horlogère, 1^{ère} séance de la Commission de coordination Valais, 22.3.1967.

² AEV, SODEVAL, 5 Correspondance A-E 1963-1971, enquête CSH, 27.9.1967.

³ AEV, SODEVAL, 5 Correspondance A-E 1963-1971, procès-verbal Formation professionnelle horlogère, 2^{ème} séance de la Commission de coordination Valais, 11.10.1967.

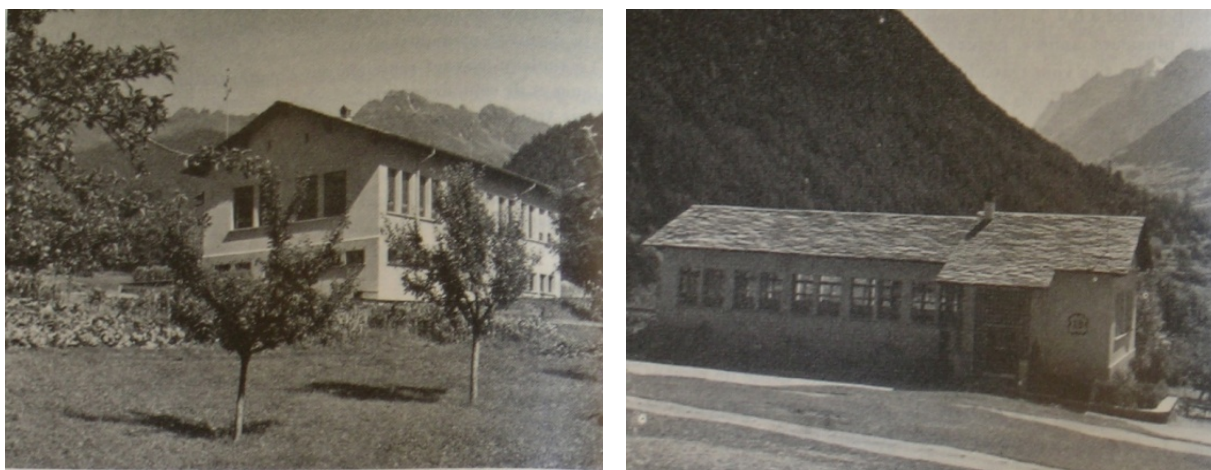
⁴ Rapports des inspecteurs fédéraux des fabriques, 1955-1956, p. 33.

⁵ Evéquoz-Dayen Myriam, « L'économie valaisanne de 1850 à 1985 », in Dayer Stéphane (dir.), *Aspects de l'économie valaisanne : histoire, réalités, perspectives*, Sion : Département de l'instruction publique du canton du Valais, 1992, p. 56.

dans les vallées latérales. Les résultats du Valais sont proches de ceux du canton de Fribourg où, de 1956 à 1960, 53 entreprises sont ouvertes et 1'800 personnes engagées¹. Tout comme en Valais, ce sont surtout les localités de plaine qui ont été favorisées par ce mouvement. Les industries concernées sont de tous types : « cigarettes, conserves, faïences, stores, roulements à bille, tuyaux pour l'agriculture, outils en diamants, cadrans de montres » et proviennent de Suisse allemande et du Tessin².

Les réussites de la SVRES s'expliquent aussi en partie par les nombreuses démarches de prise de contact de son président avec les entreprises susceptibles de s'intéresser à une implantation en Valais. Dès 1953³, Henri Roh s'adresse aux sociétés horlogères de l'Arc jurassien qu'il n'hésite pas à visiter, quand les premières démarches n'ont pas abouti⁴. L'argumentation est toujours basée sur les exemples de Vollèges, puis d'Isérables. Le fait que le grand groupe dirigé par Sydney de Coulon ait ouvert un deuxième atelier doit témoigner de la qualité de l'accueil réservé par le canton du Valais aux entreprises horlogères⁵.

Figure 10: fabrique Ebauches SA à Vollèges (VS)



Source : Rapports des inspecteurs fédéraux des fabriques, 1955-1956, p. 34.

¹ Sur l'horlogerie fribourgeoise, Fallet Estelle, Trisconi Michela, « L'horlogerie dans le canton de Fribourg », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 117-122. Sur le développement économique de Fribourg, Piérart Anne, *De la tradition agricole à la stratégie industrielle. La politique de développement économique du canton de Fribourg durant les Trente Glorieuses (1945-1971)*, mémoire de licence, Fribourg, 2005.

² Rapports des inspecteurs fédéraux des fabriques, 1955-1956, p. 33.

³ AEV, SODEVAL, 63 Correspondance avec des entreprises P-W, lettres d'Henri Roh à la Tavannes Watch & Co SA, 30.6 et 25.9.1953.

⁴ AEV, SODEVAL, 63 Correspondance avec des entreprises P-W, lettre d'Henri Roh à la Tavannes Watch & Co SA, 16.11.1953.

⁵ AEV, SODEVAL, 63 Correspondance avec des entreprises P-W, lettre d'Henri Roh à la Tavannes Watch & Co SA, 1.5.1956. Les exemples pourraient être multipliés, mais la correspondance avec la Tavannes Watch & Co SA illustre bien les différentes démarches entreprises par Henri Roh.

D'autres facteurs peuvent également être à l'origine des décentralisations. En effet, les rapports noués par Sydney de Coulon au Parlement, notamment avec un autre membre du parti libéral, le valaisan Maurice Troillet, peuvent avoir favorisé l'implantation d'Ebauches SA en Valais. Ainsi l'atelier de Vollèges, ouvert par la fabrique de Bettlach sur suggestion de Sydney de Coulon, permettait de venir en aide à la localité et aux ouvrières d'un atelier de pierres restées sans travail après le départ de leur entreprise au Tessin¹.

Sur le plan national, les régions de montagne² voient passer leur nombre d'ouvriers employés dans l'industrie de 36'100 à 68'300 de 1937 à 1958, soit une augmentation de 89%, contre une croissance de 71% (de 323'900 à 555'300) dans le reste du pays. Le recensement des entreprises (bâtiment, artisanat, commerce, hôtellerie, transports et services) fait apparaître pour sa part une progression de 55% des personnes occupées dans les régions de montagne, contre 46% dans les autres zones³.

Si les tentatives cantonales et fédérales d'attirer hors de son territoire historique l'horlogerie suisse ont tout de même connu quelques réussites⁴, il est indéniable qu'elles sont restées très limitées. Ainsi ce ne sont que de petites unités de production qui ont été ouvertes dans les cantons agricoles. Cela s'explique non seulement par la structure de la production, mais également par les besoins en main-d'œuvre qualifiée⁵. Les décentralisations ont en effet concerné en premier lieu les activités qui ne nécessitent que peu de savoir-faire⁶. Les raisons du relatif échec des démarches des autorités s'inscrivent donc dans la nature même du district industriel horloger, dans lequel sont disponibles des connaissances techniques spécifiques⁷. En cela, les transferts sont comparables aux délocalisations d'unités de production de composants dans le Jura français et surtout en Asie du Sud-Est qui apparaissent dans le courant des années 1960.

¹ AEV, SODEVAL, 46 Articles et conférences de presse du Dr. Henri Roh, « Journal de Genève », 24.6.1953.

² A l'exclusion du Jura. Le Valais et le Tessin sont en revanche entièrement assimilés à des territoires de montagne.

³ Ces chiffres proviennent d'une étude de l'OFIAMT basée sur les recensements des ouvriers de fabrique de 1937 et 1958 et sur les recensements des entreprises de 1939 et 1955. Ils ne tiennent donc compte qu'en partie des efforts d'industrialisation des années 1950. CP, possibilités de travail, Bulletin du délégué, 1958-1962, « Bulletin du délégué », p. 42-55, octobre 1961.

⁴ Ces implantations sont à l'origine d'un noyau horloger présent actuellement en Valais.

⁵ Myriam Evéquozy-Dayen arrive à la même conclusion, Evéquozy-Dayen Myriam, « L'économie valaisanne de 1850 à 1985 », in Dayer Stéphane (dir.), *Aspects de l'économie valaisanne : histoire, réalités, perspectives*, Sion : Département de l'instruction publique du canton du Valais, 1992, p. 57.

⁶ Cette délocalisation des parties de la production les moins spécialisées va dans le sens d'une transformation du district industriel en milieu innovateur, Crevoisier Olivier *Espace régional et recomposition des activités industrielles. L'émergence de milieux innovateurs dans l'Arc jurassien*, Thèse en sciences économiques, Neuchâtel, 1993, Maillat Denis, *Du district industriel au milieu innovateur. Contribution à une analyse des organisations productives territorialisées*, Neuchâtel : IRER, 1996.

⁷ Fragomichelakis Michel, *Culture technique et développement régional. Les savoir-faire dans l'Arc jurassien*, Neuchâtel : EDES, 1994.

En outre, l'industrie horlogère ne s'investit pas dans la décentralisation, malgré la très forte pénurie de main-d'œuvre, car ce mouvement va à l'encontre de l'objectif de rationalisation qui nécessite au contraire une concentration toujours plus grande de la production et l'investissement dans de nouvelles technologies, comme par exemple les chaînes de remontage. Dès la fin des années 1950, la main-d'œuvre manquante est progressivement fournie par les travailleurs étrangers dont le recrutement est libéralisé par le cartel. Enfin, dans les années 1960, le recours aux frontaliers va se développer. Ils représentent en effet la solution idéale pour disposer de travailleurs à la fois qualifiés et très flexibles. Ce n'est qu'à partir de la fin des années 1960, puis dans les années 1970, que les délocalisations se développeront.

2.4. Contingement de l'immigration et crise économique (1963-1980)

2.4.1. L'horlogerie face aux arrêtés fédéraux

Dès 1963, l'engagement de travailleurs étrangers est soumis aux restrictions imposées par le Gouvernement fédéral. Afin de connaître leurs conséquences, l'Union centrale et le Vorort enquêtent sur les difficultés rencontrées par les associations et sections affiliées suite à l'entrée en vigueur du premier arrêté du Conseil fédéral¹. Il ressort des réponses collectées par la Convention patronale et par la Chambre, que l'industrie horlogère n'est pas touchée par l'ACF et qu'il lui est encore possible de trouver des travailleurs étrangers². La Convention en profite pour affirmer son opposition générale aux interventions étatiques qui limitent la liberté d'action des entreprises. Si, pour des raisons d'Etat, des mesures restrictives en matière d'engagement de personnel sont nécessaires, ces limitations ne doivent porter que sur la main-d'œuvre étrangère et doivent demeurer temporaires. Elle souligne de plus que l'horlogerie a toujours limité l'engagement d'étrangers et que l'ancien Statut légal réglementait l'augmentation des employés de chaque entreprise. Pour la Convention, alors que les allègements du nouveau Statut légal de l'horlogerie avaient été salués avec satisfaction, l'Arrêté fédéral du 1^{er} mars 1963 a été ressenti « sur le plan psychologique, comme une atteinte à la liberté recouvrée depuis peu de temps et qui devait permettre de réaliser certains projets d'expansion ».

La position ouvrière est diamétralement opposée, puisque de son côté l'Union syndicale suisse estime que « la faiblesse de ce système réside avant tout dans le fait qu'il ne contraint aucune

¹ ACP, ACF du 1.3.63. Révision (30.8.63-17.3.64), circulaire UC 33/1963 et Vorort 94.17, 30.8.1963.

² ACP, ACF du 1.3.63. Révision (30.8.63-17.3.64), lettre de la CP à l'UC, 30.9.1963.

entreprise à réduire les effectifs et que des dérogations autorisent des augmentations »¹. De plus, l'Arrêté est un contresens économique car la croissance des entreprises gérées rationnellement est freinée, « tandis que les exploitations marginales – celles dont la productivité est notoirement insuffisante – bénéficient d'une garantie de leurs effectifs et disposent même d'une marge d'augmentation. L'amélioration de la productivité est entravée et la tendance à l'accroissement des effectifs étrangers est renforcée ». La centrale syndicale propose une alternative aux mesures gouvernementales, celle de la « distribution par l'intermédiaire des mécanismes naturels du marché du travail ». Une nouvelle autorisation ne serait accordée qu'au départ d'un étranger. Le migrant n'aurait plus de limitation sur le marché du travail, si ce n'est celle découlant de la préférence nationale qui garantit la priorité aux travailleurs suisses ou aux étrangers établis. Cette plus grande liberté des migrants aurait pour inconvénient une aggravation de la pénurie de main-d'œuvre pour les entreprises les moins concurrentielles, mais importantes socialement telles que les hôpitaux, et pour les cantons économiquement faibles. En revanche, le système serait favorable pour la concurrence et les salaires. L'amélioration de la productivité profiterait aux travailleurs, étrangers et indigènes, et tendrait à stabiliser l'effectif des étrangers. Le syndicat penche donc pour un contrôle plus sévère à l'entrée, d'une part, mais qui s'accompagnerait, d'autre part, par un démantèlement des mécanismes de régulation imposés aux étrangers sur le marché du travail. Un système concurrentiel² basé sur un contingentement national³ est par conséquent défendu par l'USS auprès du Gouvernement fédéral.

Dès 1964, la procédure concernant les requêtes de main-d'œuvre étrangère par les entreprises horlogères évolue, puisque seules les demandes d'« une certaine importance » continuent à être soumises à l'approbation de l'OFIAMT, tandis que les autres sont directement traitées par les offices cantonaux, ceci en raison de la surcharge de travail occasionnée par l'application de l'arrêté fédéral⁴.

Malgré le contingentement, le nombre d'étrangers continue à augmenter en 1964. Les Départements de l'économie publique et de justice et police font donc usage d'une clause prévue par l'arrêté fédéral du 21 février 1964. A partir du 1^{er} novembre, des autorisations de séjour ne peuvent être délivrées aux travailleurs étrangers que si l'effectif total du personnel de l'entreprise ne dépasse pas 95% de l'effectif de référence, au lieu de 97%, comme c'était le cas pendant la première moitié de l'année. L'Union centrale s'oppose à ce durcissement en mettant en exergue

¹ AFTMH, 04-0125, USS, annexe au rapport du secrétariat, 2.9.1963.

² AFTMH, 05-0123, lettre de l'USS à Hans-Peter Tschudi, président de la Confédération et chef du Département fédéral de l'intérieur, 13.1.1965.

³ AFTMH, 05-0123, lettre de l'USS à Hans Schaffner, président de la Confédération et chef du Département fédéral de l'économie publique, de 1961 à 1969, 17.1.1966.

⁴ ACP, ACF du 21.2.64. Instructions et directives, application (janvier – novembre 1964), circulaire OFIAMT E 193/1964, 23.3.1964.

les efforts fournis par les entreprises, puisque les effectifs des firmes industrielles ont diminué par rapport à l'année précédente de 0,6%¹.

L'arrêté fédéral du 26 février 1965 introduit la nouveauté du double plafonnement. L'effectif des étrangers doit être réduit de 5% jusqu'au 30 juin 1965. Une seconde diminution de 5% au maximum est envisagée pour l'année suivante. Les entreprises occupant entre dix et seize étrangers doivent réduire leur personnel d'une unité avant le 30 juin 1965. L'effectif pris en compte est le nombre de travailleurs étrangers sous contrôle qu'occupe l'entreprise. Les étrangers établis ne sont pas concernés par ces mesures.

L'arrêté de 1965 pèse plus lourdement sur l'horlogerie que ne le faisaient les précédents, puisque l'abandon par les travailleurs indigènes des métiers de l'industrie ne peut plus être compensé par l'immigration². Les mesures fédérales entrent en conflit avec les efforts de l'horlogerie suisse en vue d'augmenter sa production pour maintenir ses positions sur le marché mondial qui ont justifié l'abandon des protections cartellaires. Ces difficultés devraient être résolues par une amélioration de la productivité, les entreprises ne pouvant plus compter sur un marché illimité de l'immigration. Le patronat horloger estime avoir déjà pris d'importantes mesures en ce sens, la preuve étant qu'avec une augmentation de main-d'œuvre de 1% la valeur totale des exportations horlogères a progressé en un an de 8,9%³. Les principaux arguments que fait valoir l'industrie horlogère pour tenter de garder un accès à la main-d'œuvre étrangère peuvent être résumés comme suit : faible proportion d'étrangers, besoin de remplacer les travailleurs indigènes qui quittent le secteur, efforts de rationalisation déjà entrepris, nécessité de rester concurrentiel sur le marché international, rôle positif de cette industrie à forte valeur ajoutée essentiellement tournée vers l'exportation du point de vue de la balance commerciale.

La réduction du nombre de travailleurs étrangers fait également craindre aux organisations faïtières une possible inflation des salaires. Pour l'éviter, une réduction des besoins en personnel

¹ ACP, ACF du 21.2.64. Instructions et directives, application (janvier – novembre 1964), circulaire UC 41/1964, 28.10.1964.

² « Cette inefficacité du plafonnement simple s'explique par le nombre important de travailleurs suisses qui changent d'emploi, au cours de cette période, du secteur secondaire vers le secteur tertiaire. Ces derniers sont en effet remplacés par des étrangers sans que l'effectif des employés de l'industrie ne s'accroisse », Piguët Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 23. Cette substitution semble se confirmer également pour l'horlogerie : de 1963 à 1964, l'effectif total des entreprises horlogères assujetties à la loi fédérale sur les fabriques passe de 62'886 à 62'952, alors que le personnel étranger augmente de 1'758 unités, ce qui signifie une diminution de 1'692 indigènes en une année, ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), lettre de l'UFGVV à la FH, 20.2.1965.

³ ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), lettre de l'UFGVV à la FH, 20.2.1965. L'augmentation de la productivité entre 1970 et 1974 atteindra 40%, Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, p. 38. Sur un plus long terme, si un horloger fabriquait 397 montres et mouvements par an en 1949, il en faisait 1'050 en 1975, soit un accroissement de 164%, Henry Bédard Jacqueline, *Une région, une passion : l'horlogerie. Une entreprise : Longines*, Saint-Imier : Compagnie des Montres Longines SA, 1992, p. 209.

est préconisée. Plusieurs possibilités sont envisagées, comme le recrutement de retraités et d'invalides, le recours au travail partiel, c'est-à-dire féminin, et au travail à domicile, mais également la possibilité de transférer certaines fabrications à l'étranger¹.

Suite à l'introduction de l'arrêté du 26 février 1965, la Convention patronale rappelle à nouveau les efforts entrepris par l'horlogerie en matière de rationalisation². En octobre 1957, les 2'302 entreprises horlogères recensées par la CP occupaient 81'328 personnes ; la récession de 1958/59 ramenait ce chiffre à 78'000 et ce n'est qu'en octobre 1963 que l'effectif global de 1957 était à nouveau très légèrement dépassé (81'372). Durant la même période, les exportations horlogères totales de montres et mouvements passaient de 40 millions de pièces, pour une valeur de 1'200 millions de francs pour 1957, à 45,5 millions de pièces (valeur : 1'345 millions) en 1963, et à 47,7 millions de pièces (1'466 millions de francs) en 1964. Sur la période 1950 (24,2 millions de montres et mouvements exportés pour 60'239 personnes occupées) à 1968 (66,6 millions de pièces pour 88'392 personnes), le nombre de pièces exportées par personne occupée augmentait de 87%³. En outre l'industrie horlogère, avec celle des machines, a été la première, en janvier 1962, à répondre à l'appel d'autodiscipline lancé par les organisations patronales centrales. Si l'horlogerie a renoncé à demander un statut spécial, elle demande toutefois que l'Union centrale tienne compte d'une situation qu'elle juge particulière.

2.4.2. Les travailleurs frontaliers⁴

Face à la pénurie généralisée de main-d'œuvre et aux limitations progressives introduites par le Conseil fédéral à l'égard des étrangers, l'industrie horlogère se tourne dans les années 1960 vers les travailleurs frontaliers⁵. Ces derniers étant concernés dans un premier temps par les mesures fédérales, l'Association patronale du Locle demande qu'on les mette au bénéfice d'un statut spécial, en soulignant qu'au Locle et aux Brenets l'industrie en emploie environ 600, dont les trois-quarts au moins sont au service de l'horlogerie⁶ ; une requête que la Convention patronale

¹ ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), circulaire UC 9/1965 et Vorort 95.31, 5.3.1965.

² ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), Lettre de la CP à l'UC, 26.3.1965.

³ ACP, ACF du 28 février 1968 – Application (mars 68 – mars 70), rapport préliminaire du Groupe de travail inter-organisations « Etude de la conjoncture » à l'intention des présidents de la CP (Blaise Clerc), de la FH (Gérard Bauer) et de l'ASUAG (Karl Obrecht), 11.7.1969.

⁴ Certaines parties de ce chapitre ont fait l'objet d'une publication, voir Garufo Francesco, « « Ces pères tranquilles de la haute conjoncture » : les travailleurs frontaliers dans l'horlogerie suisse (1945-1980) », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 22 (2006), p. 113-130.

⁵ D'autres mesures sont prises, notamment avec le début de la délocalisation de certaines activités.

⁶ ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), lettre de l'APL à la CSH, 8.2.1965.

relaie auprès des associations faïtières¹. Dans les cantons de Neuchâtel, Genève, Berne, Vaud et Tessin, 122 entreprises horlogères occupent 936 frontaliers. La Convention les présente comme faisant partie d'un « trafic » traditionnel et souligne que tous les entrepreneurs affirment avoir eu d'excellentes expériences avec ces travailleurs, en particulier sur le plan de l'intégration. Leur nombre n'est pas très important, par rapport à l'ensemble des effectifs. Toutefois, pour les régions concernées (Genève, Vallée-de-Joux, Les Brenets, Le Locle, Ajoie et, dans une moindre mesure, Tessin), une réduction aurait des conséquences sensibles, puisque ce sont, selon la Convention, des personnes qualifiées dont on ne peut se passer.

La Correspondance politique suisse, proche des milieux patronaux, se prononce également en faveur de l'emploi des frontaliers². D'une part, ils doivent être préférés aux autres migrants car, résidant à l'étranger, ils ne participent pas à la surchauffe de l'économie. Ils permettent donc de maintenir la croissance tout en atténuant les conséquences négatives de celle-ci, liées à l'insuffisance des infrastructures et du logement notamment. D'autre part, parce qu'ils sont considérés comme plus proches du « Swiss way of life », ils ne représentent pas un danger de « colonisation ou d'annexion intellectuelle et spirituelle ».

La question des frontaliers est aussi débattue sur la scène politique. Le Grand Conseil du canton de Neuchâtel, où l'horlogerie domine largement la vie industrielle, adopte une résolution qui soutient les vœux des associations et appelle le Conseil fédéral à ne pas inclure les frontaliers dans les mesures de son arrêté³. Selon le législatif cantonal, « la réduction de leur nombre occasionne des difficultés à des entreprises neuchâteloises dont certaines envisagent l'ouverture de succursales dans le département du Doubs ».

Les démarches de l'horlogerie aboutissent en 1966 avec l'exclusion des frontaliers des effectifs soumis au contingentement. Dès lors leur part dans le marché du travail de l'Arc jurassien va fortement croître, même si ce flux s'inscrit dans une longue tradition, datant au moins du milieu du XIXe siècle⁴. C'est en particulier le cas dans le secteur industriel qui caractérise par ailleurs l'activité économique de cette région.

¹ ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), lettre de la CP à l'UC, 26.3.1965, puis ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, lettre de la CP à l'UC, 16.7.1965.

² ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), « Les frontaliers, ces « pères tranquilles » de la haute conjoncture », CPS, 19.2.1965.

³ ACP, ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965), ATS, 30.3.1965.

⁴ Philippe Hamman cite le cas de Huningue et des villages à l'entour qui comptaient, en 1862, 6'000 travailleurs employés en Suisse, Hamman Philippe, « Les relations de travail transfrontalières franco-suisse (de 1960 à nos jours). Entre législations nationales et construction européenne, une problématique sociale de « l'entre-deux » », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 20 (2004), p. 135.

Les demandes de libéralisation de l'emploi de frontaliers, tout comme l'augmentation des étrangers au bénéfice d'un permis d'établissement, reçoivent également le soutien des représentants du monde ouvrier ; leur présence permettant de faire face à la croissance : « il semble donc que le mal ne soit pas très grave, si l'on s'en réfère à l'augmentation constante de la production horlogère »¹. Toutefois la forte progression du nombre de frontaliers dans la deuxième moitié des années 1960 provoque un retournement de leur attitude². « On a généralement admis, jusqu'à maintenant, que les frontaliers ne contribuent pas à la surpopulation étrangère et aux tensions. Leur nombre a toutefois augmenté dans une telle mesure ces derniers temps que cette supposition peut être mise en doute. (...) Les principes applicables aux autres catégories de travailleurs étrangers devraient l'être également aux frontaliers. On constate, en effet, une multiplication des causes de conflits sociaux et politiques. Face à ces menaces de conflits, les considérations d'opportunité économique doivent céder le pas aux considérations d'ordre politique. Dans certaines régions frontalières, le seuil des risques – que nous ne voulons pas courir – semble être atteint. Nous vous invitons donc à instituer, dans les régions frontalières particulièrement exposées à ces risques, un plafonnement des frontaliers ». Cette requête est abandonnée suite à la crise des années 1970 qui la rend inutile.

Certaines localités émettent également des doutes sur le recrutement de frontaliers. Les plaintes sont dues en grande partie à la manne financière que les communes voient échapper du fait de l'imposition au lieu de domicile des travailleurs français, comme cela est prévu par l'arrangement relatif au régime fiscal des frontaliers du 18 octobre 1935. « Cette règle est cependant contraire aux principes de la convention conclue entre la Suisse et la France en vue d'éviter les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et la fortune (13 octobre 1937, 31 décembre 1953, 9 septembre 1966), mais elle a néanmoins encore été réservée dans la convention du 9 septembre 1966, art. 17, al. 4 »³. Seul le canton de Genève n'a pas adhéré à l'arrangement de 1935 et a donc imposé indépendamment les frontaliers. Ce n'est que par un accord de janvier 1973 que ce canton s'engage à verser aux autorités françaises une rétrocession de 3,5% des impôts payés par les frontaliers⁴. Cette somme, environ 10 millions par an, est ensuite attribuée aux communes françaises limitrophes.

Une part importante de l'imposition sur les salaires versés par leurs entreprises échappe également aux communes. A cela s'ajoutent également les dépenses occasionnées par les frontaliers : « les déplacements pendulaires de plus en plus nombreux entre nos communes et les

¹ FTMH, 05-0125, Aide-mémoire sur l'entrevue entre délégations de la CP et de la FOMH, 17.5.1966.

² AFTMH, 05-0123, lettre de l'USS à Albert Grübel, directeur de l'OFIAMT, de 1969 à 1973, 1.4.1971.

³ AEN, Département des Finances II, 541, lettre du Département neuchâtelois des finances à la Chambre de commerce et d'industrie du Doubs, 8.7.1975.

⁴ « Accord concernant la compensation financière relative aux frontaliers travaillant à Genève », 29 janvier 1973, archives diplomatiques françaises, traités bilatéraux, <http://www.doc.diplomatie.gouv.fr/BASIS/pacte/webext/bilat/DDD/19730070.pdf>, site consulté le 5 avril 2010.

localités françaises de résidence nécessitent de notre part des investissements importants pour la construction et l'entretien des réseaux routiers communaux, cela d'autant plus que de nombreux véhicules lourds sont en service pour transporter les ouvriers de leur lieu de domicile à leur lieu de travail et retour. Les nombreuses voitures privées immatriculées en France doivent trouver chez nous des places de stationnement qui ont dû être créées. Les tâches de police sont également proportionnelles au nombre des travailleurs se rendant dans les entreprises suisses depuis la frontière et cela particulièrement aux heures d'entrée et de sortie des usines. Nous signalons également l'utilisation par les frontaliers de certaines institutions publiques communales ou privées : crèches, hôpitaux, piscines, patinoires, dont il n'est nul besoin de rappeler ici les déficits d'exploitation »¹.

Les communes souhaitent revoir l'arrangement de 1935, afin de pouvoir percevoir un impôt, soit directement sur le revenu des frontaliers, soit par le biais d'une rétrocession de la part de la France. Une solution à laquelle ne s'opposeraient pas les travailleurs eux-mêmes. « En effet, leur situation de non-contribuables les met souvent dans une position délicate, sur le plan moral et psychologique plus particulièrement vis à vis de leurs collègues de travail et de la population en général des communes dans lesquelles ils gagnent leur vie et passent une partie importante de leur existence »².

Les autorités neuchâteloises s'opposent tout d'abord à la remise en cause de l'accord avec la France. Cela pourrait en effet être un pari risqué, Paris n'attendant « qu'une occasion pour durcir sa position »³. La situation pourrait être pire, selon le Département des finances qui cite à ce propos l'exemple bâlois où « non seulement l'impôt n'est pas perçu au lieu de travail, mais l'économie verse des contributions aux dépenses d'infrastructures de localités françaises »⁴. Si les milieux patronaux affirment également ne pas vouloir mettre en péril le flux de frontaliers⁵, leur position s'explique avant tout par le fait qu'une imposition en Suisse, plus lourde, rendrait la traversée de la frontière moins intéressante pour les frontaliers et pourrait entraîner la nécessité d'une hausse des salaires.

La question de l'imposition provoque cependant un véritable débat intercantonal. Le 31 mai 1979, la Conférence des directeurs des finances de la Suisse romande, de Berne et du Tessin, en

¹ AEN, Département des Finances II, 541, lettre des Conseils communaux du Locle, de la Chaux-de-Fonds, des Brenets, de Fleurier et de Couvet au Conseil d'Etat neuchâtelois, 15.11.1972.

² AEN, Département des Finances II, 541, lettre des Conseils communaux du Locle, de la Chaux-de-Fonds, des Brenets, de Fleurier et de Couvet au Conseil d'Etat neuchâtelois, 15.11.1972.

³ AEN, Département des Finances II, 541, lettre du Département neuchâtelois des finances aux Conseils communaux du Locle, de la Chaux-de-Fonds, des Brenets, de Fleurier et de Couvet, 8.7.1974.

⁴ AEN, Département des Finances II, 541, lettre du Département neuchâtelois des finances aux Conseils communaux du Locle, de la Chaux-de-Fonds, des Brenets, de Fleurier et de Couvet, 8.7.1974.

⁵ AEN, Département des Finances II, 541, lettre du Département neuchâtelois des finances aux Conseils communaux du Locle, de la Chaux-de-Fonds, des Brenets, de Fleurier et de Couvet, 8.7.1974.

collaboration avec les représentants de Bâle-Ville et Bâle-Campagne, décide d'ouvrir une enquête dans chaque canton « afin de mettre en place un système plus fiable que les arrangements connus actuellement »¹. Cette procédure aboutit à l'accord franco-suisse sur l'imposition des travailleurs frontaliers, signé le 11 avril 1983 qui abroge l'arrangement relatif au régime fiscal des frontaliers du 18 octobre 1935². Selon ce texte, l'imposition au domicile est maintenue, mais avec une rétrocession de 4,5% de la rémunération totale des frontaliers aux cantons concernés, c'est-à-dire, Berne, Soleure, Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Bâle-Campagne et Bâle-Ville. A travers l'exemple de l'imposition, certaines difficultés auxquelles ont été confrontés les pouvoirs publics pendant les années 1970 apparaissent et mettent en évidence le renversement de la perception à l'égard des frontaliers qui semblaient constituer le remède à tous les maux durant la décennie précédente.

D'autres problèmes surgissent, comme le montre le débat au Grand Conseil neuchâtelois sur la question des salaires et sur le dépeuplement des Montagnes neuchâteloises. Les députés de droite accusent l'office cantonal du travail de faire dépendre les autorisations de l'acceptation par les entrepreneurs des exigences syndicales en matière de rémunération, alors qu'à gauche on dénonce la pression exercée sur les salaires par les frontaliers³. Le débat sur les salaires minimaux d'engagement dans l'horlogerie concerne toutes les catégories d'étrangers, mais le fait que les députés se concentrent sur les frontaliers montre l'importance de leur emploi dans les années 1970.

Les tentatives de dumping salarial à travers l'emploi frontalier sont également évoquées par le Conseiller d'Etat socialiste René Meylan, en charge du Département neuchâtelois de l'industrie, selon lequel « à la fin de l'année 1972, le Conseil d'Etat a acquis la conviction que dans certaines parties des Montagnes neuchâteloises et au Val-de-Travers, certaines entreprises engageaient des frontaliers français à des salaires inférieurs à ceux versés aux ouvriers suisses »⁴, la conséquence étant le dépeuplement du haut du canton de Neuchâtel.

Le popiste⁵ Frédéric Blaser dépose quant à lui une motion demandant au Gouvernement cantonal de « procéder à une étude sur les conséquences immédiates et à longue échéance, pour les communes concernées, de l'occupation non limitée de travailleurs frontaliers dans l'économie neuchâteloise, d'envisager éventuellement les mesures nécessaires pour en limiter le nombre sans

¹ AEN, Département des Finances II, 541, lettre de Rémy Schläppy, chef du Département neuchâtelois des finances et président du Conseil d'Etat au Conseil communal des Brenets, 20.6.1979.

² Accord franco-suisse sur l'imposition des travailleurs frontaliers, 11 avril 1983, FF 1983 (2), p. 559-560.

³ AEN, Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil, intervention de Jean-Claude Jaggi, 21.11.1972, p. 890.

⁴ AEN, Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil, réponse de René Meylan aux questions de Jean-Pierre Béguin et Jean Steiger, 3.4.1973, p. 1564.

⁵ Le Parti ouvrier populaire – Parti suisse du travail est né en 1944 de la fusion de différentes formations à gauche du Parti socialiste suisse parmi lesquelles le Parti communiste suisse interdit en 1940. Studer Brigitte, « Parti du travail (PdT) », in *DHS*, www.dhs.ch, site consulté le 8 septembre 2010.

que les travailleurs frontaliers déjà occupés dans notre canton soient touchés par ces nouvelles mesures »¹. Pour la droite en revanche, la possibilité de recourir à la main-d'œuvre frontalière est une opportunité qui ne doit pas être limitée, d'autant que cela permet aux entrepreneurs de « recruter un certain nombre de personnes, aux compétences assez diverses, pour les employer dans l'industrie horlogère, mécanique et autres »². Quant à la question des salaires, les effectifs des frontaliers ne seraient pas suffisamment importants pour exercer une pression. La crise mettra temporairement un terme à la polémique qui renaîtra dès 1977, notamment autour du travail frontalier non-déclaré³.

Sur le plan législatif, la situation des frontaliers employés en Suisse n'est pas uniforme et dépend en grande partie de conventions conclues avec les pays avoisinants⁴. Seul point commun avec les autres migrants non établis, « les principes et considérations valables pour la délivrance de l'autorisation de séjour s'appliquent également, par analogie, à la délivrance d'autorisations de travail aux frontaliers »⁵. La loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers du 26 mars 1931 autorise aussi le Conseil fédéral à réglementer le trafic frontalier qui cependant demeure en principe du ressort des cantons. Cette autonomie, fortement voulue par les cantons frontaliers, les incitera à collaborer entre eux à la fin des années 1980 pour éviter un transfert de compétences vers la Confédération.

L'admission de frontaliers français est régie, depuis le 15 avril 1958, par un accord entre Berne et Paris⁶. Les zones frontalières y sont définies, sur la base de l'accord franco-suisse du 1^{er} août 1946 relatif à la circulation frontalière⁷, comme étant une bande de dix kilomètres de part et d'autre de la frontière. Les permis de travail sont délivrés, pour un an ou pour une période plus courte pendant les deux premières années, par les autorités départementales en France et par celles cantonales en Suisse. Comme tous les permis de travail octroyés aux travailleurs étrangers, ils « dépendent de la situation de l'emploi dans la profession et la région du lieu de travail » et ne sont accordés que si les employés bénéficient des mêmes conditions de travail et de rémunération que leurs homologues suisses. Les frontaliers, qui doivent retourner chaque jour dans leur pays de domicile, doivent obtenir une autorisation spéciale pour pouvoir changer de profession. Le changement de place de travail dans la même profession est lui soumis à autorisation pendant les

¹ AEN, Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil, motion de Frédéric Blaser, 21.5.1973, p. 96.

² AEN, Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil, interpellation de Jean-Claude Jaggi, 19.6.1973, p. 183.

³ AEN, Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil, interpellation d'Alain Bringolf, 12.12.1977, p. 1058.

⁴ Sur la législation à l'égard des frontaliers à travers l'histoire des relations franco-suisse, voir Leu Stéphanie, *Les défis de la gestion d'un flux de population réciproque. Organisations, acteurs et enjeux (inter)nationaux. Le cas des migrations entre la France et la Suisse (mi XIXe - 1939)*, thèse en cours, EHESS, Université de Berne.

⁵ Archives de la Convention patronale de l'industrie horlogère (CP), LF du 26.3.31, séjour et établissement des étrangers, application, lettre de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) à la CP, 2.8.1966.

⁶ Accord entre la Suisse et la France relatif aux travailleurs frontaliers, 15 avril 1958, RO 1986, p. 446.

⁷ Accord entre la Suisse et la France relatif à la circulation frontalière, 1er août 1946, RS 12 656.

deux premières années. Des ententes administratives, réglant des questions de procédure, ont également été signées par certains cantons (Berne, Genève, Soleure et les deux demi-cantons de Bâle) avec les départements français limitrophes. Des accords ont aussi été trouvés avec l'Allemagne et l'Autriche. En ce qui concerne le Tessin, seuls des arrangements administratifs locaux ont été conclus avec l'Italie¹.

La situation des frontaliers français en Suisse est donc longtemps restée mal définie et peu uniformisée. Ce n'est qu'en 1988 que la situation évolue de manière significative. A la suite de la rencontre organisée à Bâle par le Groupe de concertation des cantons frontaliers limitrophes de la France², une déclaration est ratifiée à Lausanne le 1^{er} juillet par 16 cantons. L'accord du 21 juin 1999 sur la libre circulation des personnes conclu avec l'Union Européenne a mis fin à toute entrave à la mobilité géographique et professionnelle des frontaliers³. Le 1^{er} juin 2007 la limitation des zones frontalières a également été supprimée, ainsi « le terme de frontalière perd une partie de son sens »⁴. Sur les problèmes de protection sociale⁵, il faut mentionner l'importante convention franco-suisse de Sécurité sociale du 3 juillet 1975⁶. Le droit communautaire a pris le relai depuis lors.

Si l'exclusion des mesures fédérales permet aux frontaliers de voir leur nombre augmenter dans les années 1960, ils sont touchés comme le reste des travailleurs étrangers par la crise économique des années 1970, puisque leur admission est également liée à l'état du marché du travail. La forte crise que traverse l'horlogerie se répercute lourdement sur les frontaliers employés dans cette industrie⁷. Dans l'ensemble, de 11'580 frontaliers, dont 7'893 femmes, en 1949, l'effectif au niveau suisse augmente lentement jusqu'en 1966, où il atteint 48'000 individus (16'314 femmes). Puis, jusqu'en 1974, la croissance s'accélère (110'809 travailleurs, dont 39'983 femmes). De 1975 à 1977, 27'751 emplois frontaliers disparaissent. Au lendemain de la crise, l'engagement de frontaliers reprend son ascension⁸.

¹ Sur les frontaliers employés au Tessin, Ratti Remigio, Bottinelli Tazio, Cima Tarcisio, Marci Antonio, *Gli effetti socio-economici della frontiera. Il caso del frontierato nel cantone Ticino*, Bellinzona : Ufficio delle ricerche economiche, 1982.

² Ricq Charles (dir.), *La main-d'œuvre frontalière en Suisse : actes du Colloque intercantonal tenu à Bâle le 5 février 1988 sur le thème « La maîtrise des flux de travailleurs frontaliers »*, Genève : Institut universitaire d'études européennes, 1990.

³ RO 2002, p. 1529.

⁴ Rayner Hervé, « Les travailleurs frontaliers français en Suisse », Grande Europe 1 (octobre 2008), p. 59.

⁵ Sur cette question, voir les travaux de Philippe Hamman.

⁶ RO 1976, p. 2061.

⁷ Philippe Jeanneret cite l'exemple du canton de Neuchâtel, qui perd plus de la moitié de ses frontaliers entre 1974 et 1977, alors que la baisse au niveau national est de 25%, Jeanneret Philippe, *Les effets économiques régionaux des frontières internationales. L'exemple de la frontière franco-suisse de Genève à Bâle*, Neuchâtel : EDES, 1985, p. 275.

⁸ Sources : *Annuaire statistique de la Suisse*, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1891 sq. et *Manuel de statistique sociale suisse 1932-1971*, 85^{ème} supplément de « La vie économique », Berne : OFIAMT, 1973. Pour le cas du Haut-Doubs, voir la Partie IV.

Dans le cas de l'horlogerie également, l'augmentation du nombre de travailleurs frontaliers est à mettre en parallèle avec les arrêtés du Conseil fédéral des années 1960. Cependant leur place est particulière dans ce secteur économique, du fait du statut que l'horlogerie a réservé aux travailleurs étrangers et de la localisation de l'horlogerie. Comme en témoigne le cas des Brenets, en 1951 déjà certaines localités ont une tradition en matière d'engagement de frontaliers dans les entreprises horlogères, celles-ci étant fréquemment implantées dans des régions relativement reculées, où elles peinent à recruter des travailleurs suisses. Elles se tournent donc naturellement vers la France voisine, les différences salariales poussant les Français à franchir la frontière. Toutefois leur emploi demeure relativement marginal et confiné aux localités excentrées.

Figure 11: travailleurs frontaliers et sous contrôle engagés dans l'horlogerie suisse

	<i>Frontaliers</i>			<i>Sous contrôle</i>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
1950	114	60	174	228	232	460
1960	190	194	384	830	1893	2723
1965	700	580	1280	3670	8394	12064
1974	2901	2381	5282	4925	7503	12428
1977	1469	1281	2750	2327	2830	5157
1980	2059	1614	3673	2196	2700	4896

Sources : *Annuaire statistique de la Suisse*, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1891 sq. ; *Manuel de statistique sociale suisse 1932-1971*, 85^{ème} supplément de « La vie économique », Berne : OFIAMT, 1973.

L'argument des relations traditionnelles que l'horlogerie entretiendrait avec les travailleurs frontaliers est utilisé en 1965 par les industriels afin d'en obtenir l'exclusion du contingentement. Dans ce but, la Convention patronale réalise une enquête sur la situation des frontaliers dans l'horlogerie¹, dont il ressort que Le Locle et Les Brenets emploient près de la moitié du contingent horloger². Par canton, la Convention patronale recense 570 frontaliers à Neuchâtel, 128 au Tessin, 127 à Genève, 97 à Berne et 14 dans le canton de Vaud.

¹ ACP, ACF du 26.2.65 – Frontaliers (intervention CP mars 1965), Enquête du 15.2.65, 22.3.1965.

² 471 sur 936. Ce total est inférieur à celui de l'OFIAMT présenté dans le tableau 10, car la Convention patronale limite son enquête aux cantons de Berne, Genève, Vaud, Neuchâtel et Tessin, les frontaliers employés dans les autres cantons horlogers en étant exclus.

Le dépouillement du fichier de la Police neuchâteloise des étrangers a permis à Catherine Humberset d'obtenir des résultats précis quant à la composition du contingent frontalier engagé dans l'horlogerie du Jura neuchâtelois en 1980. Un certain nombre de caractéristiques se dégagent. Ainsi environ la moitié des frontaliers n'a pas de formation. La proportion de travailleurs qualifiés est toutefois beaucoup plus élevée chez les hommes (2/3 pour l'ensemble des emplois du secondaire) que chez les femmes (27%) qui sont également plus jeunes et moins nombreuses. Le taux de féminité à Neuchâtel, 26,7%, est le plus bas de l'Arc jurassien. Dans le canton de Vaud il est de 45,3% et de 55,5% dans celui du Jura. L'auteure relève également des différences dans les pratiques selon les localités : à La Chaux-de-Fonds, les entreprises engagent plus de main-d'œuvre qualifiée (81%) qu'au Locle (59%) ou aux Brenets (39,3%). Au niveau des branches, dans les parties réglantes 31,7% des frontaliers sont qualifiés ; dans l'habillement 56% et dans le terminage 71,4%. De plus, le pourcentage des frontaliers qualifiés évolue inversement à la taille des entreprises. En conclusion de ces deux derniers points, « ce sont les branches et entreprises dont le degré d'automatisation est le moins élevé qui recrutent en proportion le plus grand nombre de travailleurs frontaliers qualifiés »¹.

Les travailleurs frontaliers remplissent le rôle d'amortisseur conjoncturel. Leur disponibilité et la précarité de leur statut permettent en effet aux employeurs d'y recourir rapidement en période de manque de main-d'œuvre et de s'en séparer tout aussi vite en cas de ralentissement des affaires. Cependant Catherine Humberset distingue aussi, entre 1970 et 1978, un noyau constant de frontaliers qui se situe entre 2% et 10% de l'emploi total à La Chaux-de-Fonds, entre 10% et 25% au Locle et entre 60% et 80% aux Brenets. Cette « participation minimum » est « l'expression du rôle d'ordre structurel que les frontaliers sont amenés à remplir dans la région »². Ainsi ils doivent être considérés comme faisant partie intégrante du marché du travail de la région horlogère, leur rôle ne pouvant être réduit à celui de simple amortisseur conjoncturel.

Le noyau stable comprend plus d'hommes que de femmes, « ce qui révèle un niveau de qualification légèrement plus élevé »³ et il se distingue par un vieillissement des travailleurs qui le composent, ce qui marque « une progression de la dimension structurelle de la main-d'œuvre frontalière »⁴. Par conséquent, la « permanence [du noyau stable] est due à la qualification et l'expérience des intéressés ; on peut supposer ainsi qu'avec des années de pratique, ces migrants font désormais partie du personnel des entreprises ; ils ont été intégrés au marché local du

¹ Humberset Catherine, *Le rôle des migrations frontalières dans le Jura neuchâtelois*, mémoire de licence, Neuchâtel, 1980, p. 41.

² Humberset Catherine, *Le rôle des migrations frontalières dans le Jura neuchâtelois*, mémoire de licence, Neuchâtel, 1980, p. 18.

³ Humberset Catherine, *Le rôle des migrations frontalières dans le Jura neuchâtelois*, mémoire de licence, Neuchâtel, 1980, p. 60.

⁴ Jeanneret Philippe, *Les effets économiques régionaux des frontières internationales. L'exemple de la frontière franco-suisse de Genève à Bâle*, Neuchâtel : EDES, 1985, p. 205.

travail »¹. Les frontaliers peuvent donc être considérés, dans une certaine mesure, comme faisant partie du marché du travail local, pour des questions de qualifications et de savoir-faire, comme en ce qui concerne les questions de recrutement grâce à leur proximité physique. Les écoles françaises d'horlogerie, ou plus généralement techniques, situées à la frontière (Besançon, Morteau et Pontarlier, dans le cas qui nous intéresse) forment la main-d'œuvre potentiellement disponible pour les entreprises suisses. Les frontaliers témoignent de l'existence d'une seule et même région économique transfrontalière définie par ses spécialisations et pouvant être rapprochée des districts industriels au sens large². Malgré des évolutions en partie différentes depuis la crise du milieu des années 1970, un tissu économique semblable et des savoir-faire communs – fondés sur des infrastructures (en particulier les institutions de recherche et de formation) et des réseaux permettant la circulation des compétences et donc les processus d'innovation – sont en effet au cœur des liens unissant les deux rives du Doubs³. L'importance d'une « identité d'activité industrielle » a déjà été soulignée en 1974, lorsque plus de la moitié des frontaliers du Haut-Doubs étaient employés dans l'horlogerie (56,3%) et près d'un tiers dans la métallurgie et la mécanique (29,5%)⁴. Un organe de coopération transfrontalière, la Communauté de Travail du Jura rebaptisée Conférence TransJurassienne en 2001 (CTJ), a été mis en place dès

¹ Humberset Catherine, *Le rôle des migrations frontalières dans le Jura neuchâtelois*, mémoire de licence, Neuchâtel, 1980, p. 56.

² Becattini Giacomo, « Dal settore industriale al distretto industriale. Alcune considerazioni sull'unità di indagine dell'economia industriale », *Rivista di economia e politica industriale* II (1979), p. 7-21, Crevoisier Olivier, Maillat Denis, *Milieu, organisation et système de production territorial : vers une nouvelle théorie du développement spatial*, Neuchâtel : IRER, 1989, Karrer-Rüedi Erna, *Der Trend zum Wirtschaftsstill der flexiblen Spezialisierung : eine Diskussion am Beispiel der Region der Schweizer Uhrenindustrie*, Berne : Peter Lang, 1992, Crevoisier Olivier, *Espace régional et recomposition des activités industrielles. L'émergence de milieux innovateurs dans l'Arc jurassien*, Thèse en sciences économiques, Neuchâtel, 1993, Maillat Denis, Nemeti Florian, Pfister Marc, « Localisation des activités microtechniques en Suisse », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 5-23, Maillat Denis, Lecoq Bruno, Nemeti Florian, Pfister Marc, « Technology District and Innovation : The Case of the Swiss Jura Arc », *Regional Studies* 29/3 (1995), p. 251-263, Maillat Denis, Lécho Gilles, « Arc jurassien et développement régional : une perspective transfrontalière », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 227, Daumas Jean-Claude (dir.), *Les systèmes productifs dans l'Arc jurassien : acteurs, pratiques et territoires (XIXe-XXe siècle)*, Besançon : Presses universitaires de Franche-Comté, 2004, Tissot Laurent, « Entreprises et entrepreneurs en quête d'un district industriel (1850-1980) : l'arc jurassien suisse », in Lescure Michel (dir.), *La mobilisation du territoire : les districts industriels en Europe occidentale du XVIIe au XXe siècle*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2006, p. 57-76, Daumas Jean-Claude, « Districts industriels : du concept à l'histoire. Les termes du débat », in Barjot Dominique (dir.), *Où va l'histoire des entreprises ?*, *Revue économique* 58, 1 (2007), Garufo Francesco, « Les politiques de main-d'œuvre dans l'horlogerie de l'Arc jurassien suisse : entre immigration et décentralisation (1945-1975) », in Tissot Laurent, Garufo Francesco, Daumas Jean-Claude, Lamard Pierre (dir.), *Histoires de territoires. Les territoires industriels en question, XVIIIe-XXe siècles*, Neuchâtel : Alphil, 2010, p. 169-191. Pour un tour d'horizon européen, Aydalot Philippe (dir.), *Milieux innovateurs en Europe – Innovative Environments in Europe*, Paris : GREMI, 1986, Lescure Michel (dir.), *La mobilisation du territoire : les districts industriels en Europe occidentale du XVIIe au XXe siècle*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2006.

³ Maillat Denis, Nemeti Florian, Pfister Marc, « L'émergence d'une nouvelle industrie dans l'arc jurassien : les microtechniques et leurs relations avec le territoire », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 25-40, Schneiter Antony, « L'arc jurassien franco-suisse dans tous ses états », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 59-79.

⁴ Archives départementales du Doubs (ADD), Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs : Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 26.

1985. L'un de ses principaux objectifs est la réalisation d'un véritable bassin d'emploi frontalier¹, notamment par les collaborations des services de l'emploi francs-comtois et suisses, par exemple dans le domaine de la formation².

Malgré cela, les difficultés d'intégration sont nombreuses et les travailleurs français demeurent partiellement en marge d'un réel marché du travail transfrontalier. « La gestion des ressources humaines est faiblement coordonnée : la main-d'œuvre française ne bénéficie d'aucune sécurité d'emploi, les actions de formation ne sont pas forcément complémentaires, la reconnaissance des diplômes n'est pas toujours effective sauf dans le cadre de projets de coopération particuliers ; l'absence de transports collectifs transfrontaliers montre que la définition d'un bassin d'emploi transfrontalier n'est pas encore admise ; l'accès aux services médicaux fait l'objet d'une reconnaissance de la part de la sécurité sociale en France, mais au coup par coup, et sur la base des tarifs français... »³. De plus, « la mise en place d'une véritable région transfrontalière n'est pas l'objectif des firmes, qui aspirent d'abord à profiter de la spécialisation des territoires nationaux »⁴. Enfin, si une partie d'entre eux occupe une place structurelle dans le marché du travail de l'Arc jurassien suisse, il n'en reste pas moins que les fluctuations demeurent considérables et même bien supérieures à celles que connaissent les autres régions suisses. Ainsi « alors que les effectifs sont multipliés par 1,5 environ pour l'ensemble de la Suisse entre 1984 et 1990, ils le sont par 3 dans les cantons jurassiens. De même, le retournement de conjoncture est nettement plus sensible, avec une chute de 21% des effectifs entre 1990 et 1993 »⁵. Cette sensibilité à la conjoncture s'explique par la prédominance de l'emploi industriel dans le cas jurassien.

La question de la composition du contingent est reprise à travers le cas de Tissot, en particulier sur ses qualifications, ainsi que sur la relation entre niveau de qualification et sensibilité aux variations conjoncturelles. Il s'agit également de déterminer si la conjoncture et les nouvelles orientations politiques en matière d'immigration des années 1960 offrent simplement de meilleures possibilités d'emploi aux frontaliers qui voient ainsi leur contingent gonfler sans qu'il y

¹ Vuillaume John, Jaccard Christian, Cerf Régis, « Trois cas de coopération transfrontalière dans l'Arc jurassien », Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie 38 (1994), p. 81-92.

² Maillat Denis, Lécho Gilles, « Arc jurassien et développement régional : une perspective transfrontalière », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 235 et Chevailler Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 274-275.

³ Moine Alexandre, « Migrations autour d'une frontière: un défi pour l'aménagement dans le cadre de l'Arc jurassien franco-suisse », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 331.

⁴ Bobillier-Chaumon Charles-Yvan, « De la fin des distances aux nouvelles frontières de la globalisation : un syndrome maquiladoras dans le Jura franco-suisse », Revue Géographique de l'Est, XXXVIII, 3 (septembre 1998), p. 134.

⁵ Chevailler Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 270.

ait de changements dans la typologie de cette main-d'œuvre, ou si les mutations politiques et économiques influencent la composition du contingent.

Le flux des frontaliers de la France vers la Suisse devient dans la deuxième moitié des années 1960 une composante importante de la main-d'œuvre étrangère. Face aux problèmes liés à la « surchauffe », les frontaliers satisfont autant les organisations professionnelles, patronales et ouvrières, que l'Etat. Le débat sur leur présence en Suisse est cependant marqué, durant la décennie suivante, par une modification de leur image : les « pères tranquilles de la haute conjoncture » cèdent progressivement la place aux concurrents déloyaux, responsables de la pression sur les salaires¹. De plus, les localités dans lesquelles ils constituent une part de plus en plus importante des actifs doivent assumer des coûts d'infrastructure, alors que ces travailleurs échappent à toute imposition locale. Le front commun en leur faveur se brise et leur recrutement illimité n'est plus soutenu que par les milieux politiques liés au monde entrepreneurial.

Malgré ce changement de perception, les frontaliers s'inscrivent de manière toujours plus importante dans l'emploi de la région horlogère, passant d'une main-d'œuvre d'appoint à une composante structurelle du marché du travail. Ce dernier s'étend de plus en plus des deux côtés du Doubs, ne constituant finalement, malgré toutes les limitations imposées par la frontière, qu'une seule zone de recrutement, au-delà des découpages administratifs.

2.4.3. Les organisations professionnelles et l'accord italo-suisse de 1964

La crise politique et diplomatique déclenchée par la signature de l'accord italo-suisse de 1964 met au jour les contradictions de la gauche suisse face à l'immigration. Les conseillers nationaux socialistes Ernst Wüthrich, président de la FOMH, Fritz Grütter, président du Parti socialiste suisse et Hermann Leuenberger, président de l'Union syndicale, demandent au Conseil fédéral de renvoyer l'entrée en vigueur de l'accord, tant que celui-ci n'a pas été ratifié par les Chambres, alors que le Gouvernement désire l'appliquer à titre provisoire à partir du 1^{er} novembre 1964. Le comité central de la FOMH soutient l'action de son président au Parlement, dénonce la protestation des syndicats italiens CISL et UIL et rappelle qu'elle défend les intérêts de plus de 25'000 travailleurs étrangers qui comptent au nombre de ses adhérents². L'Union syndicale rejette également toute accusation d'hostilité à l'égard des étrangers, puisqu'elle a approuvé l'accord de 1964 qui correspondait dans les grandes lignes aux demandes formulées en commun par les

¹ Du côté français, ils sont parfois considérés comme des « profiteurs » qui bénéficient des avantages sociaux et du coût de la vie français, ainsi que des salaires suisses, voir Hamman Philippe, « Les relations de travail transfrontalières franco-suisses (de 1960 à nos jours). Entre législations nationales et construction européenne, une problématique sociale de « l'entre-deux » », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 20 (2004), p. 135-151.

² ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), ATS, 17.10.1964.

syndicats suisses et italiens et qu'elle avait appuyé précédemment la convention italo-suisse relative aux assurances sociales¹. Les syndicats insistent avant tout sur l'importance de l'adhésion des étrangers aux organisations des travailleurs en Suisse. Pour Ezio Canonica² « l'accord italo-suisse sur l'émigration sera ou ne sera pas, dans la mesure où les travailleurs italiens seront ou ne seront pas syndiqués »³.

La gauche ne s'oppose pas ouvertement à l'accord mais elle cherche à en retarder l'application. Elle fait ainsi pression sur le Gouvernement pour obtenir une réduction du nombre d'étrangers sous contrôle à 500'000 personnes avant 1969, ce à quoi le patronat s'oppose vivement⁴. Le même nombre devrait être atteint pour l'ensemble des travailleurs étrangers avec ou sans permis d'établissement avant 1972⁵. Les syndicats veulent également, dans le cadre du regroupement familial des étrangers, des garanties quant aux logements des travailleurs suisses : les autorités devraient s'engager formellement à ce qu'aucune famille suisse ne soit « mise à la porte de son appartement pour faire place à des étrangers »⁶.

En juin 1965, Ernst Wüthrich présente une motion qui demande au Gouvernement d'insérer, dans la loi de 1931 sur le séjour et l'établissement des étrangers, une disposition limitant à un demi-million le nombre de travailleurs étrangers autorisés à s'installer en Suisse⁷. « Il agite le spectre du communisme et s'indigne qu'une représentation parlementaire italienne prétende venir inspecter le logement et les conditions de vie des immigrés de la Péninsule⁸. Or, dit-il, ces Italiens ne comprennent pas le rôle de nos syndicats et voudraient qu'ils soient des organes de combat contre le patronat. La paix du travail les gêne. Ils sont négatifs à l'égard de notre ordre social et sont un danger pour notre défense nationale. Il conviendrait de les démobiliser au plus tôt. Nous ne pouvons pas vivre plus longtemps avec un corps étranger si important dans notre pays. Il serait amplement suffisant d'en héberger cinq cent mille. Et comme certaines branches de notre économie s'opposent à la réduction recommandée par la commission d'experts, il convient de fixer un délai pour que ce but soit atteint ». Les arguments, fortement teintés de nationalisme, ainsi que les objectifs de Wüthrich sont, du moins en partie, ceux des initiatives xénophobes à

¹ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), « Revue des faits de la semaine », 20.10.1964.

² Président de la Fédération ouvrière du bâtiment et du bois (FOBB) de 1968 à 1978.

³ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), « L'ouvrier », 21.10.1964.

⁴ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), lettre du Vorort et de l'UC aux membres de la commission du Conseil national appartenant aux partis nationaux, 11.2.1965.

⁵ AFTMH, 05-0123, lettre de l'USS à Hans-Peter Tschudi, président de la Confédération et chef du Département fédéral de l'intérieur, 13.1.1965.

⁶ AFTMH, 05-0128, PV de la conférence des secrétaires, 3.12.1964.

⁷ ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, « Au Conseil national. Enfin une « journée de choc » », « La Suisse », 17.6.1965.

⁸ Wüthrich fait référence à la visite du ministre Sullo.

venir. Ils mettent en tout cas en lumière l'anticommunisme des socialistes suisses et leur volonté de défendre les acquis sociaux des travailleurs suisses¹.

Ludwig Von Moos, chef du Département fédéral de justice et police, ne rejette pas sur le fond la requête socialiste. Il estime néanmoins que le but visé doit être atteint progressivement, ce à quoi tendent les mesures gouvernementales. C'est pourquoi, le Conseil fédéral n'accepte la motion qu'à titre de « postulat ». Les parlementaires bourgeois qui interviennent durant le débat s'opposent à la motion socialiste en raison de ses conséquences pour l'économie suisse. Ils « font valoir qu'une mesure aussi abrupte mettrait notre économie dans une situation extrêmement fâcheuse et serait préjudiciable au bien de tous, en Suisse, y compris de la classe ouvrière qui devrait réapprendre à exercer les emplois humbles que nos hôtes assument en ce moment »². Pour Wüthrich, les mesures de discipline que le patronat propose depuis le début des années 1960 ne sont pas crédibles et seule l'action législative conduira à une diminution du nombre d'étrangers. La motion, appuyée uniquement par les socialistes alémaniques, est rejetée par 108 voix contre 47.

Du côté du patronat, l'opposition aux tentatives socialistes de réduction de l'immigration s'accompagne toutefois d'une attaque aux concessions, jugées inutiles, faites par l'accord de 1964³. Le regroupement familial en particulier risque d'entraîner une hausse de la demande qui s'oppose à la lutte contre l'inflation. Le rejet des mesures socialistes est justifié par le soutien au double plafonnement, prévu par l'Arrêté fédéral de 1965, et à la réintroduction, depuis le 15 février 1965, des autorisations de séjour que le Vorort et l'Union centrale acceptent comme mesures urgentes⁴. La limitation de l'immigration sur la base d'un chiffre absolu est également jugée simpliste et insuffisante. Une tendance politique générale allant dans le sens d'une réduction sensible du nombre des travailleurs étrangers, comme celle qui repose sur les arrêtés fédéraux, est suffisante pour le patronat.

Selon les organisations faïtières de l'économie suisse, les mesures prônées par la gauche auraient des conséquences économiques et sociales catastrophiques. Elles entraîneraient une augmentation des coûts en raison des capacités de production non utilisées par manque de main-d'œuvre et de la hausse des salaires entraînée par cette même pénurie de main-d'œuvre, une baisse de la capacité de concurrence, une diminution des exportations et donc une augmentation du passif de la balance des revenus, la fermeture d'entreprises, ce qui créerait du chômage, et une diminution des

¹ Sur la motion Wüthrich, Hunziker Ueli, *Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband und die italienische Immigration 1945-1965*, mémoire de licence, Zurich, 1998, p. 93.

² ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, « Au Conseil national. Enfin une « journée de choc » », « La Suisse », 17.6.1965.

³ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), RFS, 20.10.1964.

⁴ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), lettre du Vorort et de l'UC aux membres de la commission du Conseil national appartenant aux partis nationaux, 11.2.1965.

recettes fiscales, la fin de la croissance et donc de l'amélioration du niveau de vie et, enfin, une tendance au renchérissement encore plus forte. La vision apocalyptique présentée par le patronat est proche de celle que le Conseil fédéral opposera aux initiatives nationalistes. Elle vise à éviter des mesures véritablement contraignantes pour une économie dont l'expansion nécessite un accès à l'immigration.

Ce même objectif explique la position du patronat horloger face à la demande des autorités italiennes, dans le cadre de l'accord de 1964, de réadapter le contrat de travail pour le recrutement officiel. L'accord prévoit que « les employeurs qui exercent leur activité en Suisse et désirent recruter des travailleurs en Italie feront appel au concours des autorités italiennes compétentes. Les demandes pourront être numériques ou nominatives »¹. Cette pratique n'est que rarement suivie dans l'horlogerie. L'entreprise « s'adresse très souvent directement au travailleur italien qui, s'il dispose d'un passeport, n'a, en pratique, pas de difficulté à travailler en Suisse (...) »². S'il n'a pas de passeport, il doit, pour l'obtenir des autorités italiennes, présenter un contrat de travail signé par le futur employeur et visé par l'ambassade ou le consulat compétent. Dans l'éventualité d'un renforcement de la surveillance italienne, la Convention consulte ses membres au sujet du nouveau contrat de travail.

La Société des Fabriques de Spiraux Réunies répond que « jusqu'à maintenant, nous avons recruté notre personnel directement sur place ou en Italie, par l'intermédiaire de membres de famille ou d'amies de nos ouvrières »³. En outre, l'organisation refuse « catégoriquement de passer par les autorités italiennes, car nous ne voulons pas nous faire expédier le rebut de la main-d'œuvre italienne, et celle-ci encore à port dû, comme ça plairait à ces messieurs. (...) En ce qui concerne le projet de contrat de travail, nous trouvons que toutes les fabriques de l'industrie horlogère devraient refuser de les remplir, et nous prions l'Association Patronale de se défendre énergiquement à Berne en ce sens. Ce serait un non sens de remplir un contrat de travail de 4 pages pour engager une jeune fille italienne qui sait à peine lire et écrire son nom. Il suffirait de s'engager simplement à garantir aux travailleurs étrangers les conditions de travail et un traitement qui ne soient en aucun cas moins favorables que ceux fixés pour le personnel suisse. (...) L'engagement de la main-d'œuvre étrangère comporte déjà assez d'écritures et les autorités italiennes ne doivent pas nous obliger à faire leurs paperasses et à travailler comme leurs fonctionnaires, en freinant notre rendement ». Mis à part les termes extrêmement péjoratifs, voire xénophobes, et les stéréotypes employés pour qualifier les travailleuses italiennes, ce document

¹ Article 2.1, Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'approbation de l'accord entre la Suisse et l'Italie relatif à l'émigration de travailleurs italiens en Suisse*, 4 novembre 1964, FF 1964 (2), p. 1063.

² ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), circulaire CP, 19.11.1965.

³ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), lettre de la Société des fabriques de spiraux réunies à la CP, 6.12.1965.

montre que le recrutement officiel est violemment rejeté et qu'il semble ne pas entrer dans les pratiques de cette entreprise.

L'Association bernoise des fabricants d'horlogerie rappelle également que le contrat de travail n'était pas exigé dans l'horlogerie et demande à la CP de « s'élever avec la dernière énergie » contre son introduction¹. L'Ambassade d'Italie « devrait simplement avoir la copie d'un contrat établi par l'entreprise, prouvant que la personne qui requiert un passeport est engagée et qu'elle est assurée par conséquent de trouver du travail en Suisse. (...) il n'est pas question d'un sceau quelconque de l'Ambassade d'Italie, si ce dernier doit être apposé contre rémunération ». Seule l'Association suisse des fabricants de cadrans ne s'oppose pas au contrat de travail qui « déjà utilisé en partie dans notre branche, peut être officiellement adopté par tous »².

Pour la Convention patronale, le contrat de travail n'est pas d'un usage courant dans l'horlogerie et il induit une « paperasse » inutile. « L'engagement de main-d'œuvre italienne intervient dans l'horlogerie plutôt par la voie des relations de l'entreprise avec, par exemple, ses concessionnaires ou par le truchement de la main-d'œuvre italienne rentrant dans son pays »³. Les négociations sur le contrat de travail dureront plusieurs années et ce n'est qu'en 1971 qu'il sera modifié en fonction de l'accord du 10 août 1964⁴.

2.4.4. L'industrie horlogère et le contingentement national

Interrogée par l'Union centrale au sujet de l'application de l'arrêté du 26 février 1965 et de la réglementation pour 1966, la Convention patronale demande l'abolition du contingentement par entreprise en faveur d'un contingentement national, d'environ 700'000 étrangers pour la Suisse, avec une répartition par secteurs⁵. Les attributions seraient de la compétence de l'OFIAMT qui agirait sur préavis des associations patronales. L'industrie horlogère souhaite donc maintenir une méthode qui, selon elle, a fait ses preuves et l'étendre à l'ensemble du pays. De plus, le personnel travaillant dans la recherche, dans le développement, dans l'organisation et la rationalisation devrait être exclu du contingentement. Les arguments de l'horlogerie sont également exposés à Hans Schaffner, chef du Département de l'économie publique⁶.

¹ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), lettre de l'ACBFH à la CP, 25.11.1965.

² ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), lettre de l'Association suisse des fabricants de cadrans à la CP, 26.11.1965

³ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), lettre de la CP à l'UC, 10.12.1965.

⁴ ACP, accord sur l'immigration du 22.4.65, application (14.11 1961 – 18.2 1981), circulaire UC 6/1971, 22.1.1971.

⁵ ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, lettre de la CP à l'UC, 16.7.1965.

⁶ ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, lettre de la CP à Hans Schaffner, 23.9.1965.

Le contingentement national est rejeté par les organisations faïtières de l'économie suisse qui soutiennent le double plafonnement et jugent irréalisable un système par canton, région ou branche¹. Confortées par les résultats statistiques, les deux associations se prononcent en revanche en faveur d'un assouplissement des restrictions pour 1966² et pour l'exclusion des frontaliers du groupe des étrangers sous contrôle. En effet, en 1965, les arrêtés fédéraux commencent à porter leurs fruits, puisque les travailleurs étrangers sous contrôle en août (676'328) ont diminué de 6,2% sur l'effectif du mois correspondant de l'année précédente et de 2% sur celui de 1963³. L'horlogerie est la seule industrie dans laquelle le nombre d'étrangers a augmenté : fin août 1964, 10'375 travailleurs sous contrôle étaient comptabilisés, contre 11'367 une année plus tard⁴.

Le 1^{er} mars 1966 le Conseil fédéral relâche la pression sur l'immigration. Si le système du double plafonnement est maintenu, les entreprises sont toutefois autorisées à accroître leur effectif total de 4% par l'engagement de Suisses, d'étrangers au bénéfice de l'autorisation d'établissement ou de frontaliers. Cependant le Vorort et l'Union centrale ne s'en satisfont pas, car « les nouvelles mesures risquent de provoquer une vague de hausse des salaires et des prix de revient ; elles sont donc en contradiction avec la politique officielle de lutte contre le renchérissement »⁵. Les deux organisations protestent auprès du Conseil fédéral, afin de conserver un accès à l'immigration qui permettra d'éviter non seulement une hausse des coûts de production, et donc des prix à l'intérieur du pays, mais aussi une diminution de la capacité de concurrence par rapport à l'étranger⁶. Pour le patronat suisse, la limitation des étrangers demeure une préoccupation secondaire par rapport à la lutte contre l'inflation, alors que pour les autorités, soumises aux pressions de la gauche et de la droite nationaliste, elle s'impose comme une priorité.

¹ ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, lettre de l'UC et du Vorort à Hans Schaffner, 29.10.1965.

² Augmentation de 2% au maximum de l'effectif total et renonciation à une deuxième étape de réduction du contingent des étrangers, la situation étant à revoir à fin avril 1966 ; large assouplissement en ce qui concerne le personnel étranger travaillant à la recherche ou au développement ; assouplissement de l'art. 7 qui libère totalement ou partiellement de la réduction du personnel étranger les entreprises qui depuis le 1^{er} mars 1963 ont, par des mesures de rationalisation, réduit d'au moins 10% l'effectif de leur personnel : désormais l'ensemble du personnel « épargné » par les mesures de rationalisation prises depuis le 1.2.1962, serait pris en considération ; limitation à une permutation par période de douze mois du personnel étranger pour toute la durée de son séjour ; application stricte et intégrale des dispositions légales par les entreprises publiques.

³ ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, ATS, 13.10.1965.

⁴ ACP, ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966, PV de la séance du CCC, 3.12.1965.

⁵ ACP, ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67), circulaire UC 8/1966 et Vorort 96.28, 9.3.1966.

⁶ ACP, ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67), lettre de l'UC et du Vorort au CF, 8.3.1966.

La distance entre les positions patronales et gouvernementales est exprimée par le président de l'Union centrale ; la « question des étrangers » est au centre de son allocution lors de la 59^{ème} Assemblée ordinaire des délégués¹. « La politique de nos autorités n'est pas claire. Jusqu'ici, il semble surtout qu'il s'est agi, même au risque d'une perturbation économique sensible, de donner satisfaction à l'opinion publique », affirme Albert Dubois².

En ce qui concerne les ouvriers horlogers, la FOMH soutient la libéralisation de l'emploi des frontaliers et des étrangers établis et elle affirme ne s'être « jamais opposée à une autorisation de travail dans l'industrie horlogère pour un ouvrier étranger qualifié »³. En pleine phase d'expansion de l'horlogerie, il est difficile pour la FOMH de s'opposer totalement aux étrangers, mais son attitude démontre que l'enjeu se situe pour elle avant tout sur le plan du changement technologique. La position de l'Association suisse des fabricants de cadrans reflète pour sa part l'avis de l'ensemble du patronat horloger, qui s'estime « la victime innocente d'un rigorisme aveugle qui lui porte un préjudice considérable »⁴. Les restrictions fédérales entravent l'entreprise dans son libre développement au moment même où le Gouvernement a engagé des réformes structurelles grâce à un Statut horloger libéral. « On ne saurait être plus incohérent ! ». Les longs délais de livraison de la Suisse tendent en outre à favoriser la concurrence d'Extrême-Orient ; les restrictions aggravent encore ce qui est déjà un handicap pour l'horlogerie helvétique.

Devenue inutile en raison des arrêtés fédéraux, la méthode d'attribution de la main-d'œuvre étrangère est maintenue par les organisations professionnelles, du moins théoriquement, ce qui leur permet de conserver un contrôle sur l'immigration dans la branche⁵. « Les dispositions concernant l'emploi de main-d'œuvre étrangère dans l'industrie horlogère qui étaient appliquées précédemment, continuent à l'être. Il s'agit ici de mesures de précaution pour éviter de faciliter la transplantation de la fabrication de la montre à l'étranger. Il va sans dire que les critères retenus précédemment continuent à être en vigueur et que, en particulier, lorsqu'il s'agit d'occuper des manœuvres à des tâches auxiliaires n'exigeant pas de formation professionnelle, notre Chambre donne toujours des préavis favorables, dans la mesure tout au moins où la proportion de main-d'œuvre étrangère ne deviendrait pas excessive. Nous ne pensons pas qu'il serait judicieux, dans les circonstances présentes, de tendre à la suppression de ces mesures de contrôle et d'accepter, sans discrimination, tout étranger dans nos entreprises »⁶. En réalité, les archives n'ont gardé que peu de traces de consultations pour cette époque. La situation peut également varier selon les

¹ ACP, ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67), ATS, 6.7.1966.

² Président de l'Union centrale des associations patronales de 1948 à 1968.

³ AFTMH, 05-0125. Aide-mémoire sur l'entrevue entre délégations de la CP et de la FOMH, 17.5.1966.

⁴ ACP, ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67), lettre de l'Association suisse des fabricants de cadrans au comité central de la CSH et au CCC, 30.3.1966.

⁵ ACP, ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67), PV du CCC, 1.3.1966.

⁶ ACP, ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67), lettre de la CSH à la Fabrique La Centrale SA Bienne, 29.6.1966.

régions. Parfois, l'avis de la section FOMH n'est plus du tout sollicité (St-Imier et Granges) ou alors seulement sur des cas individuels (La Chaux-de-Fonds). A Bienne, en revanche, les demandes continuent à être présentées à la section locale. Le Comité central de la FOMH, quant à lui, « n'a plus été consulté depuis l'entrée en vigueur des dispositions légales fédérales »¹.

En 1967, l'Union centrale crée une commission chargée d'étudier le régime à long terme de la main-d'œuvre étrangère² ; il en ressort que l'objectif du patronat est de supprimer au plus vite les restrictions par entreprise³. La possibilité d'introduire des contingents par canton ou par branche a été repoussée, tandis qu'un contingentement global au niveau national a été envisagé comme palier intermédiaire vers une libéralisation. Le contingentement national est finalement adopté par le Conseil fédéral dans son arrêté du 16 mars 1970.

2.4.5. « Assimilation » et xénophobie

Face au débat sur la surchauffe, puis en raison des limitations introduites par le Conseil fédéral dès 1963, le patronat se soucie de plus en plus du logement, mais aussi des possibilités d'« assimilation » des étrangers. En effet, il est insuffisant de loger les étrangers correctement pour les voir revenir ou rester⁴. Cette préoccupation de l'insertion sociale et professionnelle des migrants rejoint celle des autorités, détaillée en 1964 par la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère ainsi que, la même année, par le Conseil fédéral dans son Message aux Chambres sur la ratification de l'accord italo-suisse⁵.

En 1963, Jean Hegetschweiler, vice-directeur de la Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie, lors d'une conférence à l'Institut européen d'administration des affaires, à Fontainebleau, présente la vision qui s'impose dans de larges sphères, notamment économiques, durant les années 1960⁶. « Il faut absorber ou être absorbé » ; une politique de la main-d'œuvre étrangère doit donc être largement ouverte aux considérations sociales et spirituelles : des méthodes d'accueil et d'intégration à la vie nationale, en particulier par l'organisation des loisirs, doivent être mises en place par les autorités du pays d'immigration. Dans un contexte de

¹ AFTMH, 05-0125, Aide-mémoire sur l'entrevue entre délégations de la CP et de la FOMH, 17.5.1966.

² ACP, Politique à long terme – Commission UC (fév. 1967 – déc. 1967), PV de la séance du CCC, 7.12.1966.

³ ACP, Politique à long terme – Commission UC (fév. 1967 – déc. 1967), Main-d'œuvre étrangère, politique à long terme, rapport personnel de M. Tony Scheidegger, 9.5.1967.

⁴ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, circulaire UC 22/1962, 19.10.1962.

⁵ Alors qu'aux Etats-Unis les politiques assimilationnistes sont remises en causes par l'émergence d'un mouvement prônant la diversité ethnique (voir le point 1.1.2. de l'Introduction « De l'impact de l'actualité sur les sciences sociales »), les autorités suisses n'en sont qu'au début de l'abandon, partiel, d'une vision centrée sur la temporalité de l'immigration.

⁶ ACP, juillet 1961 – décembre 1963, « L'assimilation de la main-d'œuvre étrangère », Correspondance politique suisse, 21.6.1963.

construction européenne¹, mais aussi d'affirmation des mouvements nationalistes et de crainte face à un développement économique effréné, le thème de l'assimilation devient capital. En 1968, l'Union centrale met sur pied une commission d'étude interne qui doit définir de quelle manière les organisations professionnelles peuvent contribuer à l'assimilation des travailleurs étrangers². L'objectif des employeurs est de conserver les étrangers qualifiés, « d'autant plus que la CEE vient de décider de passer au cours de ces prochaines années à un régime complet de libre circulation des travailleurs et de leurs familles ». Deux ans plus tard, en juillet 1970, au lendemain de l'initiative Schwarzenbach, l'Union centrale expose aux entrepreneurs les principes élaborés par sa commission³. Afin de tenir compte du sentiment d'« emprise étrangère » perçu par une partie importante de la population, il est « nécessaire de penser à l'adaptation et à l'intégration de l'étranger, dès qu'il entre en Suisse et non pas seulement quand il est déjà installé chez nous. (...) Cela implique que ces étrangers se familiarisent avec la manière de penser et le comportement suisses et qu'ils soient parfaitement intégrés à l'économie et à la société. Il faut en tirer les conséquences dans tous les domaines : infrastructures, sécurité sociale, éducation, etc... ». Le patronat admet l'importance de l'adhésion des étrangers aux syndicats, même si de façon générale, tout comme les autorités publiques, il ne cherchera pas à aider leur recrutement. En effet, les syndicats se plaignent régulièrement de ne pouvoir accéder aux noms des étrangers ayant obtenu un permis⁴. L'accueil dans l'entreprise et dans la société est important. L'employeur peut y participer en créant un climat favorable pour les étrangers, ainsi qu'en facilitant l'étude de la langue et le perfectionnement professionnel. Les étrangers devront également être présents dans les institutions et associations d'entreprise. Enfin, la dernière étape, l'aboutissement de l'assimilation, est la naturalisation, dans la ligne de pensée qui s'impose au lendemain de la Première Guerre mondiale. Celle-ci doit être simplifiée et devrait être facilitée pour les jeunes. Par conséquent, « le patronat devrait exercer son influence auprès de l'opinion publique et des autorités en faveur d'une politique de naturalisation plus libérale ». Au niveau des associations patronales régionales et des chambres de commerce, il faut notamment informer les étrangers sur la population, les coutumes, les lois, etc., de la Suisse et de ses cantons, pour inciter les étrangers à faire également un pas vers la société d'accueil. Une meilleure collaboration avec les institutions chargées de l'assimilation est en outre préconisée.

Cet appel à soutenir l'intégration de la main-d'œuvre étrangère ne recevra cependant pas le soutien escompté. En janvier 1971, l'UC s'adresse à ses membres pour savoir quelles mesures ont

¹ Sur la place de l'immigration en Suisse dans le cadre de la construction européenne, Gees Thomas, *Die Schweiz im Europäisierungsprozess : Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Konzepte am Beispiel der Arbeitsmigrations-, Agrar- und Wissenschaftspolitik, 1947-1974*, Zurich : Chronos, 2006.

² ACP, Assimilation, Commission UC (août 1968), lettre de l'UC à la CP et à la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie, 16.8.1968.

³ ACP, Assimilation, circulaire UC 26/1970 sur l'intégration et l'assimilation, 28.7.1970.

⁴ AEN, EP87, lettre de Pierre Reymond-Sauvain, président du Cartel syndical cantonal neuchâtelois, au chef du département neuchâtelois de l'Industrie, 19.10.1960.

été prises pour favoriser l'assimilation, sur la base des recommandations exposées en juillet 1970¹. Les réponses des sections de la Convention montrent que, du moins dans l'horlogerie, les consignes sont restées lettre-morte. Seule celle d'Ebauches SA est digne d'intérêt². Après avoir sondé les chefs de personnel, la direction de l'holding peut affirmer qu'« en ce qui concerne l'assimilation du personnel étranger dans la cité, il semble qu'une amélioration soit en cours du fait que la tendance de ceux-ci à se grouper par nationalité dans des immeubles communs a diminué. Par ailleurs, on constate également une augmentation des mariages « mixtes » ». La situation au sein de l'entreprise est moins réjouissante. Les étrangers se seraient sentis en position de force après le rejet de l'initiative Schwarzenbach et auraient présenté des revendications de salaire importantes, « revendications qui ont dû être satisfaites dans la plupart des cas, ce qui a provoqué une certaine amertume parmi le personnel suisse. De l'avis de certains chefs de personnel de grandes entreprises, s'il fallait aujourd'hui revoter l'initiative Schwarzenbach, elle serait acceptée ». Si Ebauches SA condamne l'attitude des étrangers, elle n'a pas de son côté cherché à suivre les recommandations de l'Union centrale. Ainsi les entreprises cherchent à maintenir l'accès aux travailleurs étrangers et à faciliter leur établissement. Mais elles ne fournissent aucun effort particulier pour faciliter leur intégration sociale.

Selon la Convention patronale, l'assimilation des étrangers n'est pas perçue comme un problème urgent dans l'horlogerie en raison de leur nombre limité³. C'est pourquoi le patronat a renoncé à mener d'emblée une action sur le plan général de l'industrie. Les associations patronales horlogères se sont bornées à diffuser les directives de l'Union centrale. Quant aux entreprises, elles n'ont pas ressenti le besoin d'adopter des mesures spéciales. Pour l'Union centrale, en revanche, les problèmes demeurent et « doivent être saisis dans les entreprises individuelles en fonction de leurs propres conditions ; toutefois, c'est la tâche des associations patronales de rendre les firmes encore plus conscientes de la nécessité de cet effort. Malheureusement, nous devons constater que jusqu'ici, la récolte de renseignements quant aux réalisations des entreprises ou des organisations régionales avec participation des employeurs, a été maigre »⁴.

L'organisation centrale ne relâche pas sa pression sur l'horlogerie dans les années suivantes⁵. Les associations patronales participent aux travaux de la Commission consultative fédérale pour les problèmes des étrangers, constituée en novembre 1970. En son sein, un groupe de travail spécial se préoccupe d'élaborer des mesures afin d'accélérer et d'intensifier l'adaptation et l'intégration des étrangers dans la société et dans les entreprises. L'Union centrale insiste auprès de la Convention pour obtenir plus d'informations sur « diverses entreprises grandes et moyennes [qui]

¹ ACP, Assimilation, circulaire UC 5/1971, 21.1.1971.

² ACP, Assimilation, lettre d'Ebauches SA à la CP, 9.2.1971.

³ ACP, Assimilation, lettre de la CP à l'UC, 20.2.1971.

⁴ ACP, Assimilation, circulaire UC 13/1972, 3.3.1972.

⁵ ACP, Assimilation, lettre de l'UC à la CP, 28.12.1972.

ont déjà accompli dans ce domaine un travail de pionnier ; outre une assistance générale, l'octroi de logements, etc., ils distribuent à leurs travailleurs étrangers des notices spéciales d'information ou des brochures destinées à les introduire chez nous ; par exemple, on y décrit les formalités légales qui doivent être accomplies, les règles de conduite à observer sur le plan local, l'environnement du travail, les mesures de prévention contre les accidents, les institutions sociales, etc. ». Un nouveau sondage révèle en effet que des mesures ont été prises entre-temps. De nombreuses entreprises fournissent des livrets d'accueil en italien – Les Fabriques d'Assortiments Réunies¹ et Ebauches SA² – voire aussi en espagnol. Parechoc SA Le Sentier³ publie son journal d'entreprise en français, italien et espagnol, tout comme certains membres de l'Union suisse des fabricants de boîtes de montres⁴. Les entreprises ont aussi construit de nombreux logements pour leur main-d'œuvre étrangère (FAR, Ebauches SA). Ebauches SA signale d'autres initiatives de ses filiales, telles que l'exécution de tâches administratives ou encore la mise sur pied de programmes de perfectionnement professionnel pour les travailleurs étrangers. Une de ses filiales soleuroises organise aussi des séances de cinéma en italien. Les initiatives pour améliorer le sort des migrants, si elles ne sont pas spectaculaires, existent tout de même, mais elles demeurent l'affaire de quelques grandes entreprises et ne sont pas du ressort de la Convention patronale.

Confrontée aux limitations étatiques, mais aussi au développement des mouvements hostiles aux étrangers, l'industrie horlogère cherche à tout prix à éviter de nouvelles réductions du nombre de travailleurs étrangers. La Convention patronale intervient donc auprès de la Société pour le développement de l'économie suisse (SDES), afin de lancer une campagne de propagande dans le cadre du débat sur l'initiative « contre la surpopulation étrangère »⁵. Le but de cette campagne, à laquelle s'associent l'Union centrale et le Vorort, est de « démontrer que le peuple suisse taillerait dans sa propre chair en acceptant l'initiative démocrate ou les propositions similaires du parti socialiste et de l'Union syndicale suisse »⁶. Coordonnée par la SDES, elle est aussi décentralisée. Dans les cantons, les associations patronales régionales et les chambres de commerce doivent développer des thématiques locales dans la presse, afin d'aborder des questions qui sauront toucher de près aux intérêts de la population⁷. Les entreprises doivent citer des exemples concrets de difficultés en cas de réduction massive du nombre d'étrangers.

¹ ACP, Assimilation, lettre des FAR à la CP, 23.1.1973.

² ACP, Assimilation, lettre d'Ebauches SA à la CP, 2.2.1973.

³ ACP, Assimilation, lettre de l'Association patronale horlogère à la CP, 25.1.1973.

⁴ ACP, Assimilation, lettre de l'Union suisse des fabricants de boîtes de montres à la CP, 7.2.1973.

⁵ ACP, ACF du 10.2.67 – Application (fév. 67 – fév. 68), circulaire CP, 27.2.1967.

⁶ ACP, Campagne UC/Vorort/SDES (1967-1968), circulaire UC 2/1967 et Vorort 97/27, 23.1.1967.

⁷ ACP, Campagne UC/Vorort/SDES (1967-1968), instructions de la SDES aux organisations membres de l'UC et du Vorort, 2.2.1967.

La première initiative, lancée par le Parti démocratique du canton de Zurich, est retirée en mars 1968. La campagne de la SDES doit cependant se poursuivre puisque le 20 mai 1969 une deuxième initiative « contre l'emprise étrangère » est déposée. Les arguments et la stratégie du patronat demeurent les mêmes¹. Les milieux économiques affirment qu'il leur serait impossible de supporter le contrecoup de l'acceptation de l'initiative et que, finalement, les travailleurs suisses eux-mêmes seraient lésés puisqu'une partie de l'économie serait immobilisée. Le texte est donc inhumain, préjudiciable à la réputation de la Suisse et dangereux pour l'économie. Mais la SDES tient à présenter des exemples qui touchent les citoyens, surtout s'ils concernent leur branche d'activité ou leur région. La Convention patronale renonce à prendre officiellement partie contre l'initiative Schwarzenbach, « les interventions patronales en la matière se révélant plutôt nocives »², tandis que certaines associations, telles que l'ACBFH et l'Association suisse des fabricants de cadrans, participent activement à la campagne en élaborant elles-mêmes des listes d'arguments.

Lors des initiatives ultérieures³, la stratégie et les rôles demeurent les mêmes : l'Union centrale, le Vorort et la SDES s'occupent de la campagne, la Convention se limitant à diffuser le matériel de propagande. En 1974 cependant, en vue de la troisième initiative, la Convention choisit de ne pas procéder à une enquête auprès des industriels. Elle craint en effet que les petits entrepreneurs n'affirment qu'il leur serait possible de se passer des travailleurs étrangers⁴.

Quant à l'USS, elle ne soutient pas l'initiative Schwarzenbach, mais continue à demander une limitation du nombre d'étrangers⁵. Selon la centrale syndicale, le Conseil fédéral ne peut assimiler le vote du 7 juin 1970 à un plébiscite en faveur d'une simple stabilisation. La position syndicale s'explique en outre par le vote de ses membres, puisque selon un sondage 55% d'entre eux auraient voté en faveur de l'initiative de l'Action nationale⁶. Simultanément, toute discrimination à l'égard des étrangers qui résident en Suisse doit disparaître, car le libre choix de l'emploi est un droit fondamental, pour les Suisses comme pour les étrangers. La position syndicale ne varie pas face aux initiatives suivantes. Le contingentement national satisfait l'USS qui continue néanmoins à considérer « la réduction du nombre des travailleurs étrangers comme l'un des objectifs majeurs

¹ ACP, Surpopulation étrangère, nouvelle initiative contre la surpopulation étrangère (Schwarzenbach) (mai 1968 – déc. 1969), lettre de l'UC à la CP, 2.9.1969.

² ACP, Surpopulation étrangère, nouvelle initiative contre la surpopulation étrangère (Schwarzenbach) (janv. 1970 – juin 1970), PV du CCC, 14.5.1970.

³ Sur lesquelles le peuple se prononce entre octobre 1974 et mars 1977. Pour une liste complète des initiatives, <http://www.admin.ch/ch/f/pore/vi/vishort.html>.

⁴ ACP, Surpopulation étrangère, 3^{ème} initiative (Action nationale) (1971 – 1973), lettre de la CSH à Gérard Bauer, président de la FH, 21.3.1974.

⁵ ACP, ACF du 16.3.70, Application – Correspondance générale (mars 70 – avril 71), ATS, 16.6.1970.

⁶ Boillat Valérie, Degen Bernard et al., *La valeur du travail : histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne : Antipodes, 2006, p. 216.

de la politique suisse en matière d'immigration »¹. Le recul du nombre d'étrangers ne doit cependant se faire que par la limitation des entrées et non pas par des renvois, contrairement à ce que préconise la droite nationaliste. De plus, la centrale syndicale s'exprime en faveur d'une facilitation du regroupement familial pour les étrangers occupés durablement.

2.4.6. Crise et licenciements

A partir de 1974, la pénurie de main-d'œuvre cède la place aux licenciements. Dans l'horlogerie cependant, l'effectif maximal est atteint en 1970, où 89'448 personnes sont employées par 1'618 entreprises. Dès 1971, la FOMH doit « ressortir des tiroirs les directives datant des dernières périodes de ralentissement dans l'horlogerie, soit de 1954, 1955 et 1958 », car « les licenciements et les mises au chômage remettent en surface la question des travailleurs étrangers comme main-d'œuvre d'appoint »². Des directives selon lesquelles « en principe, l'horaire de travail du personnel suisse ne doit pas subir de modifications tant que du personnel étranger est occupé dans l'entreprise », mais qui ne concernent pas les étrangers établis qui « sont assimilés aux travailleurs suisses ».

Cependant selon la FOMH³, tous les entrepreneurs ne respectent pas la priorité des travailleurs indigènes déjà affirmée par la Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers de 1931 et rappelée par les arrêtés gouvernementaux. « Des autorisations pour une première prise d'emploi, pour un changement de place ou de profession ou pour une prolongation de séjour ne peuvent être accordées que lorsque l'employeur ne trouve aucun ressortissant suisse ou aucun étranger bénéficiant de l'établissement qui puisse lui être proposé pour occuper la place offerte aux conditions de rémunération et de travail en usage dans la localité et la profession, la situation du marché du travail étant également prise en considération »⁴.

En cas de licenciements de travailleurs à l'année, la première distinction se fait entre les personnes affiliées à une caisse de chômage et celles qui ne le sont pas. Dans le premier cas, le travailleur a le droit de recourir au service de l'emploi, « à condition qu'il n'entre pas en concurrence avec un autre travailleur indigène. Si la recherche d'un emploi s'avère infructueuse, il convient de lui conseiller de quitter la Suisse à l'échéance de son droit aux prestations de l'assurance-chômage. S'il n'obtempère pas, on ne prolongera pas la validité de son autorisation lorsque cette dernière

¹ Archives de la section FOMH du Locle, Circulaires FOMH, Rapport du comité du Cartel syndical cantonal neuchâtelois pour la période de novembre 1973 à octobre 1974, p. 24.

² AFTMH, 05-0125, « Priorité aux Suisses », cours pour secrétaires – Vitznau, 18-20.10.1971.

³ AFTMH, 05-0125, lettre de la FOMH à la Direction de l'économie publique du canton de Berne, 22.12.1971.

⁴ ACP, ACF du 16.3.70, Elaboration – Correspondance (septembre 69 – mars 70), article 16.1 de l'ACF du 16.3.1970.

sera arrivée à échéance »¹. Dans le deuxième cas, l'office du travail tentera de lui trouver un autre emploi seulement si le travailleur est en Suisse depuis plus de cinq ans. Pour les séjours plus courts, le travailleur n'aura pas droit aux services de l'office du travail. Dans tous les cas, l'autorisation de séjour ne sera pas renouvelée s'il se trouve toujours sans emploi. Si un employeur devait licencier des travailleurs indigènes en continuant d'occuper des étrangers pour le même genre de travail, « il sera rendu attentif (...) au fait que son comportement est inadmissible et qu'il compromet gravement la paix du travail. (...) S'il refuse de suivre les exhortations des autorités, on lui signifiera (...) que ses futures demandes de prolongation d'autorisations ou d'admissions de nouveaux travailleurs seront rejetées ». L'entrepreneur récalcitrant s'expose donc à des mesures de la part des autorités. Il est néanmoins difficile d'évaluer dans quelle mesure celles-ci sont appliquées dans la réalité.

Signe ostensible de la récession, l'ordonnance du Conseil fédéral du 9 juillet 1975 n'accorde aucun contingent aux cantons qui pourront seulement « disposer de leurs contingents non encore utilisés, jusqu'à concurrence d'un tiers au maximum des nombres fixés par l'ordonnance du Conseil fédéral du 9 juillet 1974 »². Celle du 20 octobre 1976 ne prévoit plus seulement une stabilisation de la population étrangère mais une réduction de celle-ci³. Cependant ces mesures sont en partie inutiles puisque les étrangers quittent le pays d'eux-mêmes. L'ordonnance vise aussi « une amélioration qualitative de la structure du marché du travail », ce qui ne peut que satisfaire l'horlogerie qui, à l'heure des restructurations que la crise a rendues nécessaires, a besoin de son personnel qualifié, en particulier frontalier.

La priorité des travailleurs suisses est-elle réellement appliquée ? Cette interrogation pose le problème des travailleurs étrangers membres de la FTMH qui devraient bénéficier de la même protection que leurs camarades suisses. Les pratiques ont pu diverger selon les régions⁴, les licenciements étant en effet négociés entre les entreprises, les organisations patronales et syndicales au niveau local ou régional. Selon Georges Arber, secrétaire adjoint puis secrétaire général de l'Association patronale du Locle de 1960 à 1991, « on licenciait plutôt le non-syndiqué que le syndiqué. S'il était syndiqué, l'étranger était aussi bien défendu que le Suisse »⁵. Ces mécanismes seront étudiés plus en détail dans la troisième partie.

¹ ACP, OCF 1974. – Elaboration (mai 1974 – juin 1975), circulaire de l'OFIAMT et de la Police fédérale des étrangers aux autorités cantonales de police des étrangers et aux offices cantonaux et communaux du travail, 19.12.1974.

² ACP, OCF 9.7.75. – Elaboration, application (juin 75 – janvier 76), article 4.1 de l'OCF du 9.7.1975.

³ ACP, OCF 20.10.76 + modifications 19.10.77, article 1.1 de l'OCF du 20.10.1976.

⁴ Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988, p. 517.

⁵ Georges Arber, entretien du 22 mars 2005.

Les données générales semblent indiquer que le nombre d'employés étrangers diminue au même rythme que celui de l'ensemble du personnel, contrairement aux chiffres de l'industrie suisse, la différence se faisant avant tout au désavantage des statuts les plus précaires. En effet, si Etienne Piguet estime que 67% des emplois perdus concernent des travailleurs étrangers¹, les données de l'horlogerie semblent indiquer que le nombre d'employés étrangers ne diminue pas plus fortement que celui de l'ensemble du personnel. Entre le maximum de 1970 et le minimum de 1987, le personnel horloger passe de 89'448 employés à 29'809, soit une diminution de 66,7%. Pour 1974-1987, la part d'étrangers ayant perdu leur emploi est d'environ 57%, inférieure donc à celle de l'ensemble du secteur². Pour les étrangers sous contrôle (c'est-à-dire sans les établis), entre le maximum de 1970 (16'428) et le minimum de 1984 (3'179), la chute est de 80,6%. C'est donc dans la catégorie des travailleurs les moins stables et les moins protégés que le tribut le plus lourd est payé à la récession, notamment parmi les travailleurs à l'année dont le nombre passe de 12'823 en 1970 à 607 en 1984 (- 95,3%). Parmi les plus démunis face à la crise, il faut encore citer les femmes, plus durement touchées par le chômage, en partie du fait d'un taux de syndicalisation plus faible, mais également parce que le revenu des femmes mariées est considéré comme un « deuxième salaire »³.

3. Conclusion

Parallèlement au démantèlement du cartel, qui se concrétise en 1961, l'accès à la main-d'œuvre étrangère est progressivement libéralisé durant la deuxième moitié des années 1950. A partir de 1960, les bases de la limitation de l'immigration sont abandonnées : le secteur de la terminaison est ouvert aux étrangers et le personnel masculin peut être recruté. Les migrants en général, Suisses compris, permettent ainsi non seulement de pallier à la pénurie de main-d'œuvre, mais également de mettre en œuvre le changement technologique, notamment en occupant les emplois les moins qualifiés induits par ce changement. A terme, la transformation des modes de production entraîne aussi une déqualification toujours plus poussée du travail⁴. Mais les nouvelles possibilités d'emploi se heurtent à un contexte politique de remise en cause des apports de

¹ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 37, voir Partie I, 1.1.

² En ce qui concerne les étrangers, il est impossible de comparer les données postérieures au mois d'août 1980 à celles antérieures, pour lesquelles nous disposons de la statistique de l'industrie, dont les résultats sont inférieurs (d'environ 20% pour 1980-1981). Sur la période précédant 1980, le maximum est atteint en 1974 (21'376 personnes) et le minimum en 1979 (11'347), ce qui représente une baisse de 46,9%. De 1980 à 1987, la perte est de 20,8%. Voir annexe 9.

³ Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988, p. 518.

⁴ Selon Crevoisier, en 1950, 20'000 ouvriers de l'horlogerie étaient qualifiés, contre 27'000 semi ou non qualifiés ; ils n'étaient plus que 12'000 contre 45'000 en 1970, Crevoisier Olivier, *La transformation de l'industrie horlogère dans l'Arc jurassien suisse de 1960 à 1990*, Neuchâtel : IREER, 1990, p. 25.

l'immigration, dans le cadre du débat sur la « surchauffe » de l'économie. Dès 1963, le Conseil fédéral freine l'immigration en introduisant un plafonnement annuel par entreprise. Si les premiers arrêtés ne pèsent que peu sur l'horlogerie, il en va autrement avec le double plafonnement qui agit beaucoup plus directement sur l'immigration. C'est pourquoi l'horlogerie se tourne vers le bassin de main-d'œuvre que représente la France voisine, où elle trouve également une main-d'œuvre formée aux métiers industriels. Les frontaliers remplacent peu à peu les travailleurs étrangers en séjour provisoire, jusqu'à la rupture de 1975 qui entraîne une réorganisation complète de la branche et une chute spectaculaire des effectifs. La désaffection manifestée par les travailleurs suisses à l'égard de l'horlogerie se traduit en terme de pertes d'emploi puisque, contrairement à la tendance générale de l'économie suisse, les étrangers diminuent moins fortement en moyenne dans l'horlogerie. Les statuts les plus précaires, ainsi que l'emploi à domicile et le travail féminin, font toutefois plus lourdement les frais de la crise.

La fermeture de l'horlogerie à l'immigration, puis sa libéralisation, sont le fruit d'un jeu à trois entre Etat, patronat et mouvement ouvrier, dans lequel les politiques du marché du travail sont concertées afin de garantir la paix sociale. La segmentation du marché du travail en est favorisée, la part fluctuante de la demande étant reportée sur les migrants qui, en cas de ralentissement, exportent le chômage. Cette fonction de tampon conjoncturel rend l'emploi de main-d'œuvre étrangère acceptable pour les ouvriers indigènes, puisqu'au lieu d'être concurrencés par les étrangers, ces derniers les protègent contre les aléas des fluctuations économiques. Ceci pour autant que les étrangers demeurent cantonnés aux emplois les plus instables, ce pourquoi se bat la FOMH.

Les politiques d'engagement sont par ailleurs influencées par des facteurs externes qui ont pour conséquence la modification des aires de recrutement. Dans une première phase, alors que l'argument de la transplantation domine dans les discours, les travailleurs en provenance d'autres cantons complètent la main-d'œuvre indigène. Il s'agit en particulier des travailleuses valaisannes, prêtes à occuper les postes les moins qualifiés, tant que le retard de l'industrialisation dans leur canton ne permet pas d'absorber la main-d'œuvre libérée par l'agriculture. Certaines firmes s'implantent également sur place pour capter cette main-d'œuvre disponible et pour profiter des aides accordées par les autorités locales. Cependant ce mouvement va à l'encontre de la modernisation de l'horlogerie. Au fur et à mesure que les postes de travail se créent également dans les cantons alpins, leur apport en main-d'œuvre diminue, incitant les entreprises horlogères à engager de plus en plus de travailleuses italiennes. Les mesures fédérales limitant l'immigration poussent enfin l'horlogerie à demander la libéralisation du recours aux frontaliers.

Les discriminations en fonction de la nationalité s'accompagnent en outre de celles en fonction du sexe. Comme nous le verrons avec les salaires horlogers, les femmes fournissent aux entreprises horlogères non seulement une main-d'œuvre disposée à accepter les emplois les

moins gratifiants, mais surtout les moins rémunérés. L'emploi des étrangères se situe ainsi dans la continuité de l'emploi féminin horloger depuis les débuts de la concentration du travail en usine, que cet emploi soit local, en provenance d'autres cantons suisses ou de l'étranger. L'argument de la transplantation peut justifier la réticence des organisations patronales, marquées par la culture du secret à la base du cartel, à libéraliser l'emploi étranger. Le travail des femmes étant considéré comme complémentaire à celui des hommes et limité dans le temps, tant le patronat que les syndicats estiment qu'il ne présente qu'un moindre risque de transfert technologique par rapport à celui des hommes. Mais le travail féminin s'avère surtout intéressant sur le plan des coûts, pour les entrepreneurs, et sur celui de la limitation de la concurrence sur les emplois qualifiés, pour les syndicats. Malgré cela, l'emploi d'étrangères est longtemps jugé comme un pis-aller, l'idéal étant l'absence d'étrangers, hommes ou femmes. Par conséquent, si la discrimination sexuée est un élément important, l'analyse en termes de segmentation du marché du travail, plus générale, peut inclure le genre, comme l'origine ou la qualification et se révèle donc plus efficace pour une prise en considération globale des politiques d'immigration mises en place par l'industrie horlogère.

Dans le cas des relations entre institutions étatiques, associations patronales et syndicats ouvriers le critère de la nationalité conserve tout son poids. Malgré la continuité entre travail féminin local, national et étranger, les débats ne portent pas sur le recours aux personnes originaires d'autres cantons, qui remplissent les mêmes fonctions économiques que les étrangers, mais bien sur ces derniers. Le poids de la nationalité est cristallisé dans le débat sur la transplantation. Le travailleur étranger est ainsi stigmatisé en tant que vecteur du transfert technologique et représente une source de danger dans le cadre de la protection de l'horlogerie suisse mise en place à travers la cartellisation. La rhétorique de la protection est cependant abandonnée en raison des impératifs économiques, un abandon qui symbolise l'affrontement classique au cœur des politiques migratoires entre arguments sécuritaires et économiques.

L'impact économique de l'immigration n'est pas mesurable dans ce cadre d'analyse. La question de la main-d'œuvre étrangère s'inscrit néanmoins dans un mouvement plus général de libéralisation et de modernisation de l'horlogerie. L'immigration répond avant tout à une volonté d'expansion et n'a pas *a priori* de rapport direct avec les efforts de rationalisation. La Partie III se penche sur les liens entre immigration et rationalisation.

PARTIE III : ENTREPRISES

1. Introduction

Après avoir étudié le cartel et son fonctionnement, puis la situation de la main-d'œuvre étrangère en son sein et dans les rapports avec les autorités publiques, le point d'observation est ici celui de l'entreprise. Cette troisième partie s'intéresse donc aux réalités vécues par les entrepreneurs, à leur marge de manœuvre face aux politiques cartellaires ou étatiques – marge de manœuvre qui implique également une chronologie qui n'est qu'en partie le reflet de celle des organes régulateurs – et à la place qu'occupent les migrations dans les stratégies des firmes horlogères. Il est ainsi possible d'évaluer les effets et les applications réelles des décisions du cartel ou de l'Etat, mais également de saisir les raisons et les conséquences du recours aux migrations, notamment en termes d'évolution des salaires et de la composition de la main-d'œuvre industrielle ou de changement dans les modes de production et d'organisation du travail.

La manufacture horlogère Tissot au Locle, dans le canton de Neuchâtel, servira de cas d'étude pour approfondir les aspects étudiés précédemment sur le plan du cartel et entrer dans le détail de leur application. Tissot est une manufacture au sens horloger du terme, c'est-à-dire une entreprise qui fabrique l'ensemble de la montre, contrairement aux établissemens qui ne produisent pas l'essentiel de la montre, mais commercialisent les produits qu'ils assemblent. On peut donc considérer que la manufacture, en regroupant toute la production en une seule entreprise, a une valeur exemplaire pour l'ensemble de l'horlogerie, tant pour les secteurs de la fabrication qui emploient beaucoup d'étrangers (en particulier les ébauches), que pour ceux plus traditionnellement réservés aux travailleurs locaux (avant tout l'assemblage de la montre). Cet élément est particulièrement important pour une analyse aussi complète que possible de la place des étrangers dans l'horlogerie, car les différences peuvent être considérables. « Dans le secteur horloger lui-même, on remarque une différence entre les manufactures (Tissot et Zénith) et les établissemens (Synchron, Zodiac et Rolex) : les premières emploient plus d'étrangers que les seconds ; dans les manufactures en effet, la fabrication de certaines pièces (ébauches, notamment) exige une main-d'œuvre assez peu qualifiée ; ceci explique la présence d'une proportion

d'étrangers plus grande que chez les établisseurs »¹. Cette sous-qualification des étrangers n'est pas propre à l'horlogerie, mais elle concerne l'ensemble des branches industrielles : « qu'il s'agisse de l'horlogerie, de la mécanique ou de la gravure, plus de 60% des personnes qualifiées ou semi-qualifiées sont de nationalité suisse. Pour Métalem et Huguenin (ndr : gravure), on atteint même des pourcentages supérieurs à 80% »². Le cas de Tissot est également caractéristique de l'implantation géographique de cette industrie. Le Locle est l'une des principales cités horlogères et sa situation frontalière est typique de l'horlogerie jurassienne, comme nous le verrons plus bas.

Tissot permet donc un certain degré de généralisation, mais son choix reflète également les difficultés d'accès aux archives des entreprises horlogères et est en partie un choix par défaut. L'analyse aurait dû porter idéalement sur différents types d'entreprises : une manufacture, une fabrique d'ébauches et une autre d'assortiments. Cela n'a malheureusement pas été possible, les questions touchant à l'emploi n'entrant pas dans les intérêts de communication des firmes contactées. Toutefois, l'ouverture illimitée des archives accordée par Tissot a permis de disposer non seulement d'un cas en mesure d'illustrer l'ensemble de la branche, mais également de documents riches et variés, grâce auxquels il a été possible de surmonter l'écueil du manque de sources. Des éléments de comparaison ponctuels ont pu être obtenus grâce aux entretiens que m'ont accordés d'anciennes ouvrières et des cadres, de Tissot ou d'autres entreprises, ainsi que par les sources secondaires.

1.1. Les qualifications dans l'horlogerie

La question des qualifications est centrale dans l'étude du rôle des étrangers occupés dans l'horlogerie. C'est pourquoi une présentation des métiers horlogers est indispensable avant d'aborder l'étude de cas. L'horlogerie est marquée par un très grand fractionnement des opérations de production. Cela s'est traduit par la constitution de nombreux métiers distincts qui ont eux-mêmes évolué dans le temps au gré des mutations technologiques et de l'organisation du travail. Cette diversité rend difficile et dangereuse toute simplification, pourtant nécessaire, tendant à présenter les travaux horlogers selon les qualifications qu'ils requièrent. De plus, il faut souligner que le taux de personnel qualifié peut très fortement varier d'une entreprise à l'autre, selon son secteur d'activité. Ainsi les établisseurs tendent à occuper plus de travailleurs qualifiés, puisqu'en principe ils n'exécutent pas l'usinage des pièces. En 1974, au Locle les taux de

¹ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 80.

² Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 82.

qualification oscillent de 79,4% chez Rolex (établissement) à 20,2% chez Métalem (cadrans), alors qu'ils sont de 24,8% chez Tissot¹.

Trois catégories générales ont été utilisées pour définir les tâches de la main-d'œuvre horlogère : non qualifiée (pour les ouvriers sans formation spécifique), semi-qualifiée (pour les formations de courte durée) et qualifiée (pour les formations d'horloger, de technicien, de mécanicien, etc.). Comment déterminer qui effectue une tâche non qualifiée ? Comment tenir compte des compétences acquises au sein de l'entreprise ? Ce problème ne peut trouver de solution définitive, d'autant plus qu'une division en trois catégories demeure très schématique et que les degrés de qualification pourraient être multipliés. Ce qui est perdu en finesse d'analyse est en revanche gagné en possibilités de généralisation. Ces catégories, aussi larges et abstraites soient-elles, permettent en effet de mieux déterminer la place et donc les fonctions remplies par la main-d'œuvre étrangère.

Les définitions qui suivent s'appuient sur les rapports annuels du Technicum Neuchâtelois pour les années 1930 à 1980, grâce auxquels un tableau retraçant l'évolution des métiers horlogers et la durée des formations proposées a pu être établi². Ces informations ont été complétées par des éléments bibliographiques³.

Dans l'étude de la main-d'œuvre employée par Tissot, les ouvriers qui n'ont effectué aucune formation et pour lesquels aucun métier n'est signalé sur les fiches du personnel sont considérés comme non qualifiés. Je pars également du principe que les compétences acquises en dehors de l'entreprise sont mises en évidence au moment de l'engagement et qu'elles apparaissent par conséquent dans les documents des services du personnel. En ce qui concerne les compétences obtenues au sein de l'entreprise, elles restent plus difficiles à déterminer. Il n'est toutefois pas exclu qu'elles puissent avoir été inscrites dans un deuxième temps. L'atelier d'occupation de l'ouvrier est exploité en tant que source complémentaire ; certains de ces ateliers exécutent en effet principalement des tâches ne nécessitant qu'un minimum de formation.

¹ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 81.

² Voir annexe 10.

³ Chambre suisse de l'horlogerie, « L'enseignement professionnel dans l'industrie horlogère », Bulletin CSH 5 (1955), Guye Samuel, *Histoire de l'Ecole d'horlogerie, La Chaux-de-Fonds : publiée à l'occasion de son centenaire 1865-1965*, La Chaux-de-Fonds : Ecole d'horlogerie, 1965, Faessler François, *Centenaire de l'école d'horlogerie du Locle, 1868-1968*, Le Locle : s.n., 1968, Collectif, *Apprendre, créer, transmettre : la formation des horlogers, passé et avenir, Actes du colloque du 20-21 novembre 1998*, La Chaux-de-Fonds : Institut l'homme et le temps, 1999.

Les ouvriers ayant suivi une formation de courte durée sont classés parmi le personnel semi-qualifié. Parfois appelés horlogers spécialistes¹, ils n'ont été formés que sur une « spécialité », soit sur une seule partie de la production. Parmi eux, certains ont suivi les cours des écoles d'horlogerie ; les sources du personnel mentionnent dans ce cas un apprentissage. D'autres ont acquis leur spécialisation au sein de l'entreprise ; dans ce second cas, une mention apparaît plutôt sous la rubrique « profession ». Au milieu des années 1950, la formation des horlogers spécialistes (sauf en ce qui concerne les régleuses) est avant tout assumée par les employeurs². Les apprentissages horlogers peuvent en effet être accomplis dans une entreprise ou dans une école d'horlogerie. Ainsi chez Tissot « la pratique est dispensée en fabrique, les régleuses suivent les cours théoriques du soir au Technicum. Les apprenties s'engagent à travailler un an à la fabrique après la fin de leur terme, au seul bénéfice d'une petite somme « d'argent de poche » ; en contrepartie l'Association patronale assume leur écolage »³. Il s'agit, pour les cas où un apprentissage de courte durée (de 15 à 30 mois) a été effectué, des métiers de poseur de cadrans et emboîteur, remonteur de rouages, barillets et mécanismes, acheveur d'échappements, remonteur-acheveur et régleuse⁴.

Enfin, sont considérées comme qualifiées toutes les personnes ayant suivi un apprentissage d'horloger complet, c'est-à-dire d'horloger formé sur toutes les parties de la production. Ces apprentissages, d'une durée comprise entre 3 et 4 ½ ans, connaissent également différentes spécialisations, de la formation de base d'horloger praticien à celle d'horloger complet, outilleur ou rhabilleur (spécialisé dans la réparation)⁵. Au début des années 1960 apparaissent également des formations liées aux nouvelles techniques : micromécanicien ou encore dessinateur en horlogerie ou en microtechnique. Toutes les personnes ayant suivi un apprentissage pour lequel elles sont engagées (essentiellement des mécaniciens), ainsi que celles ayant une formation supérieure⁶ sont aussi regroupées sous cette appellation de « qualifiés ». Il s'agit des personnes formées pour devenir les futurs cadres supérieurs et moyens. Enfin, les employés de bureau se trouvent également comptabilisés dans cette catégorie.

¹ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 78.

² Chambre suisse de l'horlogerie, « L'enseignement professionnel dans l'industrie horlogère », Bulletin CSH 5 (1955), p. 45.

³ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 200.

⁴ Pour les durées exactes, voir annexe 10.

⁵ Pour le Centre professionnel de Porrentruy, la différence entre horlogers praticiens (qui sont des horlogers de production) et horlogers complets (destinés à devenir des cadres) est que ces derniers ont des cours de correspondance commerciale, comptabilité, dessin professionnel, organisation du travail et laboratoire d'horlogerie lors de la 4^{ème} année. Donzé Pierre-Yves, *Formation professionnelle et développement industriel dans le district de Porrentruy aux 19^e et 20^e siècles. Cent ans du Centre Professionnel de Porrentruy (1904-2004)*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 87.

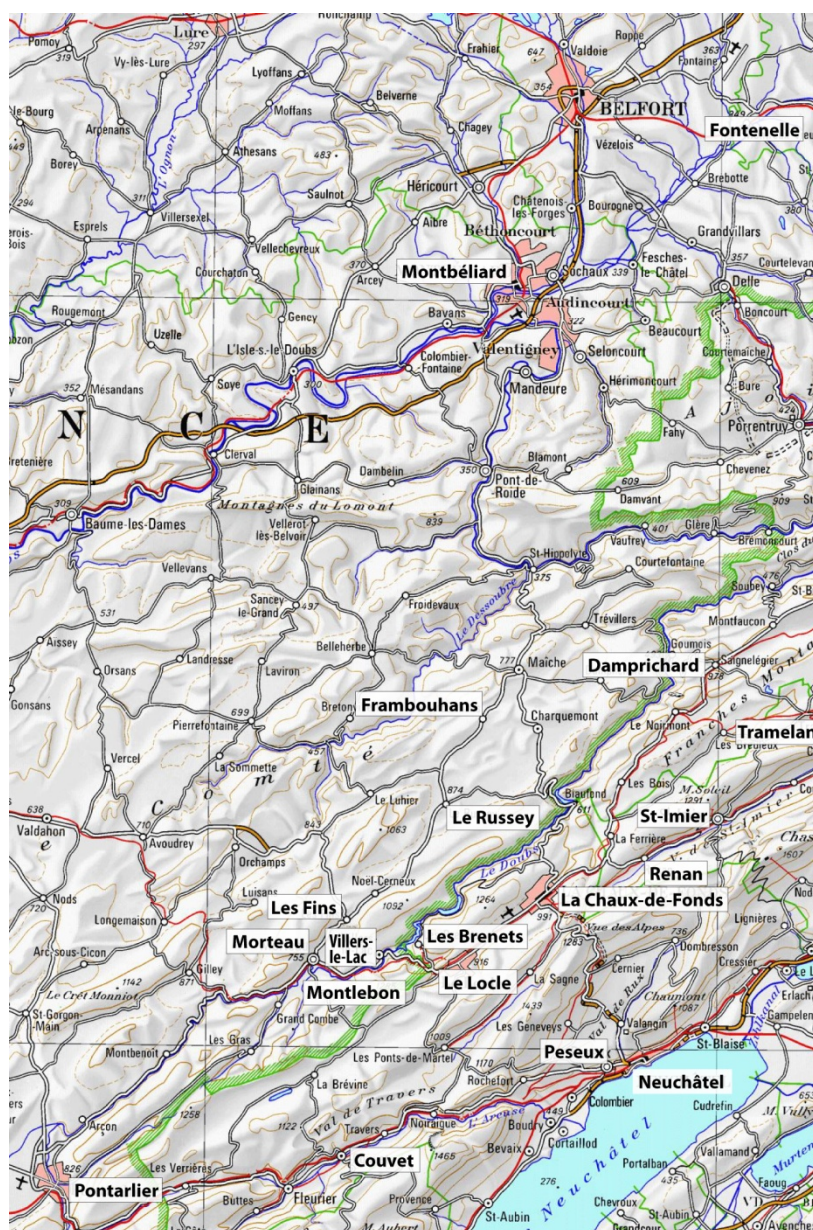
⁶ Techniciens, puis ingénieurs, depuis 1964 pour le Technicum mais dès 1938 pour la filière proposée par l'Université de Neuchâtel en collaboration avec le Laboratoire de recherches horlogères. Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 85.

1.2. Présentation du cas d'étude

1.2.1. Le Locle

La manufacture Tissot est implantée au Locle, une ville située à environ 1'000 mètres d'altitude, sur une crête du Jura neuchâtelois.

Carte 3: l'Arc jurassien, une région transfrontalière



A la frontière franco-suisse, elle n'est qu'à quelques kilomètres de Villers-le-Lac et de Morteau. Le Plateau suisse, où se concentrent les villes, est quant à lui relativement éloigné puisque Neuchâtel se trouve à près de 30 kilomètres de route. Pour s'y rendre, il faut en outre franchir le Col de La Vue-des-Alpes, à 1'283 mètres d'altitude¹. Cette position géographique a une influence sur le recrutement de main-d'œuvre, celle frontalière étant beaucoup plus proche que celle des centres urbains suisses. L'éloignement, les conditions climatiques difficiles, ainsi que des salaires inférieurs² ont eu pour corollaire l'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre que connaît tout le pays durant les « Trente Glorieuses ». Le directeur du bureau du personnel de 1970 à 1975, Jean-Jacques Rège, parle d'un marché du travail totalement asséché jusqu'en 1974 et très fermé car peu attractif : « on recrutait sur place, parce qu'on constatait qu'il y avait relativement peu de gens qui voulaient monter dans les Montagnes, surtout au Locle. (...) Les gens qui n'ont jamais été là-haut, ils s'imaginent que c'est l'enfer ! Peut-être pas, m'enfin, que c'est invivable. Je ne me souviens pas d'avoir pu faire monter des gens à part quelques exceptions. (...) C'est pareil à La Vallée de Joux »³. Le personnel recruté était donc essentiellement formé de résidents de la région, ainsi que de frontaliers et de migrants, et la mobilité depuis le Plateau concernait avant tout le niveau directorial de l'entreprise⁴.

Tant à La Chaux-de-Fonds, communément appelée « Métropole horlogère », qu'au Locle, l'horlogerie est le pilier industriel autour duquel s'organise toute l'activité économique locale. Cette prépondérance de l'horlogerie se retrouve au niveau cantonal. En 1974, à la veille de la crise, l'horlogerie neuchâteloise occupe 52,3% des travailleurs de l'industrie. Mais de grandes disparités existent au sein du canton, notamment entre le Haut et le Bas. En 1972 la moyenne cantonale est de 51,5% ; celle-ci atteint 76,8% dans le district du Locle et 74,3% dans celui de La Chaux-de-Fonds, alors que dans le Bas elle n'est que de 26,7% dans le district de Boudry et de 25,3% dans celui de Neuchâtel, les communes du Locle et de La Chaux-de-Fonds employant à elles seules 59,9% de l'effectif horloger cantonal⁵. Aujourd'hui encore, plus d'un tiers des emplois industriels du canton dépendent de cette branche⁶.

¹ Un tunnel routier sous La Vue-des-Alpes a été inauguré en 1994.

² Section cantonale de l'aménagement du territoire, *Les migrations dans le Jura neuchâtelois*, Neuchâtel : Section cantonale de l'aménagement du territoire, 1970, p. 5, Reichhold Florian, *Etude socio-économique des facteurs freinant l'expansion de La Chaux-de-Fonds et du Locle et du développement de Neuchâtel*, Genève : Institut Battelle, 1969, p. 4-5.

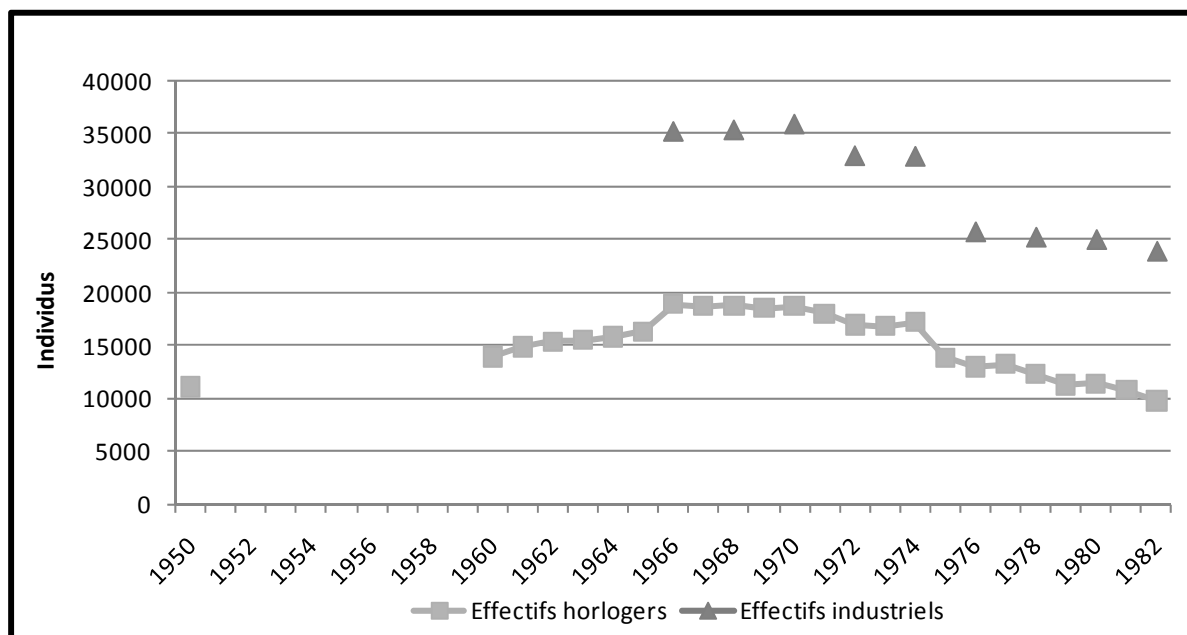
³ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

⁴ Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

⁵ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 49-50.

⁶ Office neuchâtelois de la statistique.

Graphique 7: effectifs de l'industrie neuchâteloise (1950-1982)



Source : Annuaire statistique du canton de Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, Neuchâtel.

Figure 12: effectifs horlogers par canton (1870-1991)

	1870	1920	1929	1939	1952	1960	1970	1975	1987	1991
BE	14472	26085	21700	16547	23117	23521	26725	19755	5976	6158
NE	13689	19016	15074	10291	17149	17222	20836	15609	8481	9080
SO	806	6329	9743	7433	9763	9180	12379	8881	3449	3593
GE	3234	3376	3303	1771	3587	3864	4310	3348	3622	5024
VD	3633	3333	2306	2106	2446	2546	4632	2900	1425	1880
BL	94	1500	1620	1635	3102	979	2429	1862	119	960
JU (1979)									2545	2928
Total	35928	59639	53746	39783	74570	74216	89448	62567	29809	32970

Source : Henry Bédât Jacqueline, *Une région, une passion : l'horlogerie. Une entreprise : Longines*, Saint-Imier : Compagnie des Montres Longines SA, 1992, p. 209.

La libéralisation par l'horlogerie du recrutement d'étrangers au début des années 1960 entraîne une forte progression de leur nombre. En 1972, dans le canton de Neuchâtel, leur part tant dans l'horlogerie que dans l'industrie dans son ensemble est plus importante que la moyenne nationale. Les étrangers représentent 32,5% des emplois de l'horlogerie neuchâteloise (contre 28,8% au

niveau national) et 37,1% de la main-d'œuvre industrielle cantonale (36% pour la moyenne suisse), soit 12'231 personnes¹. Mais leur part est encore plus importante en ce qui concerne Le Locle puisque, toujours en 1972, 48% des personnes employées dans les usines de la « Mère Commune » sont étrangères, 45,4% dans celles d'horlogerie². Les frontaliers constituent une composante importante de la main-d'œuvre étrangère : en 1974, ils représentent 19,6% des actifs loclois³.

La population du Locle atteint son maximum en 1968 avec 15'062 habitants, dont 3'946 étrangers⁴, avant de décroître déjà dans la première moitié des années 1970, puis encore plus fortement à la suite du premier choc pétrolier, comme l'ensemble de la population neuchâteloise qui chute de 169'498 habitants en 1973 à 155'322 en 1984⁵. Celle du Locle passe de 14'585 à 12'479 entre 1970 et 1980⁶. En outre, la population de nationalité helvétique diminue de façon constante depuis 1957, notamment en raison du niveau des salaires, mais aussi des faibles perspectives professionnelles⁷.

Malgré leurs ressemblances, Le Locle et La Chaux-de-Fonds présentent également des différences, notamment lorsque l'on considère plus précisément les activités horlogères qui s'y déroulent. A la fin des années 1970, les frontaliers sont moins nombreux à La Chaux-de-Fonds qu'au Locle, mais plus qualifiés, ce qui s'explique par les plus grandes possibilités de recrutement dont dispose la première sur la seconde⁸. Le « noyau stable » dont parle Catherine Humberset est aussi par conséquent plus faible à La Chaux-de-Fonds, ce qui signifie que la dépendance industrielle à l'égard de la main-d'œuvre frontalière n'est pas identique dans toutes les situations. Ces éléments doivent être tenus en compte dans l'évaluation de la représentativité du cas d'étude présenté dans les pages qui suivent. Le Locle est une cité marquée par l'emploi frontalier, mais elle ne constitue pas un cas extrême comme celui des Brenets.

¹ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 48.

² Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 79.

³ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 75.

⁴ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 53.

⁵ Office de la statistique Neuchâtel, population.

⁶ Office de la statistique Neuchâtel, population.

⁷ Section cantonale de l'aménagement du territoire, *Les migrations dans le Jura neuchâtelois*, Neuchâtel : Section cantonale de l'aménagement du territoire, 1970, p. 5. Un exode et un vieillissement de la population que Pierre-Alain Rumley explique par la faiblesse du secteur tertiaire, le seul à même d'offrir les débouchés professionnels supérieurs attendus par la population locale. Ainsi le renouvellement des tranches d'âge actives est laissé aux étrangers, qui occupent une place toujours plus importante dans les possibilités de développement industriel. Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 59 et p. 79.

⁸ Humberset Catherine, *Le rôle des migrations frontalières dans le Jura neuchâtelois*, mémoire de licence, Neuchâtel, 1980, p. 14, voir Partie II, 2.4.

1.2.2. Survol de l'histoire de Tissot

Cette introduction se limite à donner un cadre général sur les principales phases du développement de Tissot, une entreprise qu'ont étudiée Estelle Fallet et Hélène Pasquier.

Le 1^{er} juillet 1853, Charles-Félicien Tissot, monteur de boîtes, et son fils Charles-Emile, horloger de 23 ans, fondent une « association qui a pour but le commerce de l'horlogerie »¹, autrement dit un comptoir d'établissage. En 1908, le comptoir Tissot, sis au 23 de la rue du Crêt-Vaillant, est abandonné et une fabrique occupant dix-neuf personnes est ouverte sur le Plateau du Stand. Les nouveaux bâtiments sont agrandis à plusieurs reprises dès 1917² et des ateliers sont implantés à La Chaux-de-Fonds, Peseux, Lausanne, Bienne, ainsi qu'au Locle³. En 1917, un tournant important est pris avec les débuts de la fabrication d'ébauches qui font passer Tissot de l'établissage à la manufacture. L'ensemble des pièces est désormais réalisé au sein de la fabrique. La même année, la raison sociale de l'entreprise est également transformée ; Tissot, alors aux mains de Charles et Edouard, les fils de Charles-Emile, devient une Société anonyme sous la raison sociale « Fabrique d'horlogerie Chs Tissot & Fils SA ». Enfin, l'année 1917 est marquée par un tournant sur le plan commercial. La révolution d'octobre entraîne la perte du marché russe, principal débouché des produits Tissot, obligeant la direction à réorienter ses ventes.

A la suite de la grave crise que traverse l'horlogerie suisse dans les années 1920-1921, Omega voit ses ventes baisser durant toute la première moitié de la décennie, ce qui incite la grande entreprise biennoise à rechercher un partenariat d'abord avec Longines, puis finalement à se rapprocher de Tissot. Cette dernière, fragilisée par la fermeture du marché russe, trouve l'occasion de bénéficier des réseaux commerciaux d'Omega, ainsi que de développer une collaboration technique avec l'une des principales maisons suisses d'horlogerie. Ce rapprochement des deux firmes se concrétise début 1925 avec une première entente qui débouche en 1930 sur la création d'une holding les regroupant sous le nom de « Société Suisse pour l'Industrie Horlogère SA » (SSIH)⁴. L'offre des deux entités est complémentaire, puisque Tissot occupe un segment de prix moyens, alors qu'Omega se positionne sur le haut de gamme. Le « but est d'améliorer le rendement des capitaux engagés dans les deux maisons contractantes, de diminuer leurs frais généraux et les risques auxquels elles sont exposés, de renforcer leur puissance financière, industrielle et

¹ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 143.

² Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 37.

³ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 42.

⁴ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 151-157, Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, p. 29, Société suisse pour l'industrie horlogère, *1930-1980, 50 ans d'activité. SSIH – Société suisse pour l'industrie horlogère SA*, Bienne : SSIH, 1980, p. 9-11.

commerciale et de rationaliser toujours davantage leurs fabrications et leurs services de vente »¹. Cette complémentarité n'est cependant pas toujours un gage de pérennité pour Tissot qui est parfois mise en danger par sa gourmande consœur. Ainsi au début des années 1950, Omega envisage de « transformer l'usine neuchâteloise en centre de production et supprimer la marque Tissot »².

La création de la SSIH ne suffit pas à endiguer le recul consécutif à la crise de 1929 : les ventes d'Omega chutent de 76% entre 1929 et 1932 et celles de Tissot de 66% durant la même période³. Néanmoins, le groupe s'élargit en 1932 avec le rachat de Lémania Watch Co, Lugrin SA, entreprise établie à L'Orient, dans la Vallée de Joux⁴. La composition de la holding ne variera plus pendant près de 20 ans. Puis, entre 1953 et 1969, différents rachats ont lieu : Marc Favre, Bienne, qui intègre la holding en 1955, Rayville à Villeret en 1961, Lanco, Langendorf, en 1965 et Aetos, Genève, en 1969. A cette date le groupe est réorganisé, Lémania, Marc Favre et Rayville dépendent d'Omega, Lanco de Tissot, avant une centralisation plus importante en 1971⁵.

Dès 1969, un mouvement d'industrialisation est également lancé à l'étranger, en particulier par l'ouverture d'une fabrique au Mexique par la société Sapiam (Société anonyme pour l'industrialisation horlogère au Mexique), à laquelle collaborent 41 entreprises horlogères suisses, et une cinquantaine d'importateurs mexicains. Le développement de firmes à l'étranger prend de l'importance au début des années 1980, avec des sociétés implantées en Italie, à Hong-Kong, à Singapour et aux Etats-Unis⁶.

La crise du milieu des années 1970 a raison de la manufacture Tissot. En effet, en 1977, face à la chute des ventes et au plus mauvais résultat financier jamais réalisé, l'atelier des ébauches est fermé, ramenant la firme locloise à sa forme antérieure d'établissement. L'usinage des ébauches est centralisé au sein de la SSIH, tandis que l'assemblage des montres demeure au Locle. L'abandon des ébauches touche 103 personnes sur les 676 que compte l'entreprise ; une vingtaine d'entre elles n'est pas remplacée⁷. Par ailleurs, les succursales de Peseux (50 employés) et La Chaux-de-Fonds (80 personnes) sont fermées et les femmes mariées mises au chômage partiel⁸. En 1983, une deuxième crise entraîne la fusion de la SSIH avec l'ASUAG. Le nouveau groupe prend en

¹ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1929, 22.2.1930.

² Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 269, ainsi que Société suisse pour l'industrie horlogère, 1930-1980, 50 ans d'activité. SSIH – Société suisse pour l'industrie horlogère SA, Bienne : SSIH, 1980, p. 28-29.

³ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 306.

⁴ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 158.

⁵ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 160-167.

⁶ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 176-180.

⁷ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 119-120.

⁸ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 173.

1985 le nom de Société suisse de Microélectronique et d'Horlogerie (SMH), avec à sa tête Nicolas G. Hayek.

1.3. Sources, méthode et structure

Les archives du personnel de Tissot se composent des « Registres du personnel », de grands cahiers qui couvrent la période du 22 mai 1893 au 1^{er} février 1954 et qui prennent, entre le 2 février 1954 et le 16 octobre 1972, le nom de « Contrôle des employés et ouvriers ». L'ensemble est constitué de dix volumes. Ces données peuvent être complétées par le dossier « Entrées 1970, 1971 et 1972 ». Mais la plus grande partie des informations est fournie par les « Dossier d'ouvrier », les fiches à disposition du bureau des ressources humaines de l'entreprise. Il s'agit d'environ 6'500 fiches couvrant la période 1919-1990. Seules celles jusqu'au 31 décembre 1979 ont été retenues. Le dépouillement des deux types d'archives du personnel permet donc de couvrir une période s'étalant de 1893 à 1980.

Les rubriques sont les suivantes¹ :

- sexe ;
- nom et prénom ;
- lieu d'origine : pays pour les étrangers, avec parfois mention plus précise du lieu ; origine officielle pour les nationaux². La seule mention de l'origine officielle³ rend très difficile l'identification des migrants puisque cette caractéristique est conservée à travers les générations et ne peut donc pas témoigner de manière certaine d'un mouvement migratoire. Une autre difficulté est constituée par le cas des femmes mariées au moment de l'engagement, lesquelles sont enregistrées sous le patronyme et l'origine de l'époux, perdant ainsi toute trace d'un éventuel déplacement.
- Domicile : cette rubrique a servi à distinguer le personnel frontalier, avec toutefois une marge d'erreur puisque certaines personnes peuvent s'installer au Locle à la suite de l'engagement. Une étude de la répartition spatiale des étrangers ne s'est en revanche pas avérée pertinente. En effet, Le Locle ne semble pas compter de quartiers ou de rues marquées par une présence étrangère supérieure à la moyenne. Seules les concentrations au niveau des immeubles locatifs bâtis par les entreprises de la place peuvent être constatées.
- Date de naissance ;

¹ Toutes ne sont pas systématiquement remplies.

² En Suisse, les citoyens sont rattachés à une commune dont ils héritent l'origine, en principe par leur père, indépendamment du lieu de naissance ou de résidence.

³ Le lieu de naissance n'est pas indiqué.

- occupation au sein de l'entreprise ;
- date d'entrée et de sortie ;
- observations (en général travail à domicile) ;
- genre de salaire (aux pièces, à l'heure, à la quinzaine ou au mois) ;
- salaire initial : les augmentations sont indiquées à la main ou au moyen d'un cachet. Sauf rares exceptions, les augmentations sont mentionnées jusqu'au premier janvier 1974. Par la suite, l'enregistrement de ces données est probablement réalisé sur un autre support. En effet, il semble peu probable que tous les salaires aient été gelés en raison de la crise.
- Etat civil ;
- emploi antérieur ;
- type de permis pour les étrangers (rubrique rarement remplie) ;
- apprentissage ;
- profession : il peut s'agir de la formation acquise avant l'entrée dans l'entreprise, auquel cas la profession équivaut à l'apprentissage, ou du travail pour lequel la personne a été recrutée.
- Motif de la sortie : cette rubrique nécessite une approche particulièrement critique. Que signifie exactement un « retour en Italie » ou la mention d'une maladie ? Néanmoins, la diversité des motifs évoqués par ces fiches, à usage interne, les rend assez fiables. L'entreprise gagne à conserver des données aussi précises et exactes que possible, au cas où une personne venait à se présenter à nouveau pour un emploi. Les motifs de départ donnent par ailleurs l'impression d'une entreprise assez rigide où la discipline doit être maintenue, ce qui occasionne parfois des conflits au sujet d'un congé ou d'une demande de changement de poste.

Plus rarement, des informations sur l'état de santé, en particulier concernant la vue, mais aussi des éléments sur la situation familiale (emploi du père, nombre d'enfants, frères et sœurs) sont disponibles.

Les travailleurs issus des cantons moins industrialisés ont une place centrale dans les politiques de recrutement de Tissot, du moins jusque dans les années 1950. L'entreprise les recherche activement, notamment dans les années 1930-1940 lorsqu'Henri-Auguste Henchoz, chef horloger jusqu'en 1955, opère comme recruteur : « des annonces sont publiées dans les journaux, indiquant le jour de sa présence dans tel hôtel de Monthey, Fribourg ou Lausanne »¹. Afin de prendre en compte ces migrations internes, les personnes d'origine valaisanne et tessinoise ont été retenues dans le dépouillement des archives du personnel. Les Fribourgeois et les Bernois sont également nombreux, mais leur proximité géographique et des migrations anciennes, en

¹ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 47.

particulier agricoles, rendent ces données inutilisables dans ce cas, puisqu'il est impossible de savoir s'il s'agit de migrants ou de personnes établies dans la région depuis plusieurs générations.

Les migrations internes posent aussi la question du type de recrutement. Les Valaisans et les Tessinois font-ils partie d'un même marché de l'emploi que les Neuchâtelois, notamment à travers les annonces publiées dans la presse nationale ? Ou, au contraire, les méthodes de recrutement sont-elles les mêmes que pour les Italiens ou les frontaliers ? Les modalités du recrutement s'articulent sur différents plans : local, par la presse régionale, les connaissances personnelles, etc. ; suisse, par la presse nationale ; transfrontalier, même s'il peut probablement être rapproché du premier ; international (Italiens, Espagnols, rhabilleurs de différents pays).

La base de données constituée grâce aux archives du personnel recense 2'278 engagements (718 hommes et 1'560 femmes), dont 181 réengagements, pour un total de 2'097 migrants¹. Elle se concentre sur les flux et vise à mettre en évidence la main-d'œuvre recherchée par l'entreprise, grâce à l'étude des caractéristiques des travailleurs au moment de l'engagement.

Les archives du personnel n'ont été exploitées que pour les migrants. Un travail tenant compte de l'ensemble du personnel aurait fourni un élément comparatif intéressant, mais aurait nécessité un investissement disproportionné. Cependant quelques comparaisons nous sont fournies par Rumley, sur la base de chiffres mis à sa disposition par l'entreprise en 1974². Les tâches administratives sont essentiellement exercées par le personnel suisse masculin, dont 47% occupe un poste administratif, technique ou de recherche, alors que le 53% restant travaille à l'atelier. Ce dernier pourcentage est de 75% pour les Suissesses, 80% pour les étrangers et 84% pour les étrangères. Les emplois de cadre sont par conséquent occupés par les hommes suisses, dont 39,4% sont classés dans cette catégorie, alors que 97,8% des Suissesses et 98% des étrangères sont considérées comme de « simples exécutantes ». Les frontaliers classés parmi les cadres sont tout de même 9,1%.

Les formations rapides (de 3 à 30 mois) concernent 35,2% des Suisses et 89,6% des Suissesses (dont 69,2% durant moins de 6 mois). Des pourcentages qui atteignent respectivement 57,2% et 93,8% pour les étrangers et les étrangères. Les apprentissages concernent la moitié des Suisses, 37,4% des étrangers, mais seulement 4,2% des Suissesses et 2,9% des étrangères. La division est donc ici nettement fonction du sexe plus que de l'origine. Pour l'ensemble de l'entreprise, en 1977, les cadres ou spécialistes forment 13% de la main-d'œuvre, les qualifiés (au moins 3 ans de

¹ Dorénavant, par migrant j'entends les personnes retenues dans la base de données, c'est-à-dire de nationalité étrangère ou d'origine valaisanne ou tessinoise.

² Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 84 et p. 97-98.

formation) 19%, les semi-qualifiés (formation de 12 à 36 mois) 19% et les non qualifiés (formation inférieure à 12 mois) 49%¹.

Les sources d'entreprise plus classiques ont également été sollicitées². C'est par le croisement de celles-ci et de la source quantitative fournie par les archives du personnel, que le travail a été construit. Cette démarche a permis de disposer d'éléments de comparaison, sur les plans de l'origine et du sexe, avant tout par l'analyse des données sérielles, et de les traiter à l'aide des renseignements qualitativement plus riches offerts par les archives d'entreprise. L'approche comparatiste donne également toute sa raison d'être à la prise en compte des migrations internes, dans le but de déterminer le poids de la nationalité dans les stratégies entrepreneuriales : le recrutement de travailleurs (en l'occurrence de travailleuses surtout) à l'étranger entraîne-t-il une rupture ou les différentes vagues d'immigration se succèdent-elles sans changements notables dans les stratégies adoptées par les entreprises et dans les effets que cette main-d'œuvre a sur elles ? Plutôt que de remettre en question l'importance de la nationalité, qui est centrale dans les débats institutionnels sur la transplantation, l'objectif est de mettre en évidence les continuités et les ruptures entre vagues migratoires internes, internationales et frontalières, au niveau des entreprises.

L'analyse qui suit est construite sur une chronologie qui reproduit les principales évolutions de la conjoncture économique et politique, ainsi que sur les changements de position du cartel sur la question du recrutement d'étrangers. Le premier chapitre retrace l'arrivée chez Tissot des migrants à partir de 1913. Elle s'arrête au moment de la deuxième crise économique de l'entre-deux-guerres, en 1930. Ce chapitre, qui sort des bornes chronologiques strictes de l'étude, permet de mettre en relief les évolutions de la question de l'immigration. La période considérée est marquée par la Première Guerre mondiale, ainsi que par la crise économique consécutive (1921-1922) qui touche durement et durablement l'industrie d'exportation helvétique et tout particulièrement l'horlogerie. Durant les années 1920, l'horlogerie suisse peine à se relever et les mesures cartellaires privées sont adoptées. Quelle place reste-t-il pour l'immigration au sein des entreprises dans un tel contexte de marasme économique, de restructuration de la branche et de chômage de masse pour la région horlogère ? La situation est d'autant plus difficile pour Tissot que sa politique commerciale doit être redéfinie face à la fermeture du marché russe. Ce chapitre se termine au moment où Tissot et Omega donnent naissance à la SSIH.

La période suivante débute avec une nouvelle crise économique internationale, consécutive au krach de Wall Street. La reprise ne s'amorce qu'avec la dévaluation du franc en 1936, suivie par

¹ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 15-17. Je remercie Jacques Riedweg de m'avoir donné accès à ce document.

² Voir liste des sources dépouillées.

« une majoration de 15% du prix des montres et mouvements de montres exportés aux Etats-Unis et au Canada et de 7,5% à 15% pour les montres et mouvements de montres destinés aux autres pays »¹. Cette nouvelle situation favorable n'est pas entravée par la Seconde Guerre mondiale, au contraire. Au niveau du recrutement de main-d'œuvre on peut cependant supposer que le conflit a d'importantes conséquences. Les années 1930 voient également la participation, d'abord économique puis également législative, de la Confédération dans le cartel horloger. Néanmoins, les mesures de limitation de la main-d'œuvre étrangère ne seront prises que dans l'après-guerre.

La fin du conflit marque un tournant au niveau des possibilités de recrutement. L'industrie suisse cherchant à l'étranger la main-d'œuvre qui lui fait défaut, le cartel horloger impose des mesures extrêmement limitatives à ses membres. Ce troisième chapitre fournit l'occasion de s'interroger sur les conséquences de cette nouvelle orientation pour les entreprises et sur leurs marges de manœuvre. Le cas de Tissot donne ainsi à observer l'application concrète de ces mesures, mais également le recours à des migrations, nationales, ne tombant pas sous le coup des limitations. C'est enfin l'occasion de se pencher sur les mesures de rationalisation et d'automatisation, visant à réduire les besoins en main-d'œuvre, ainsi que sur la question de la délocalisation, notamment vers les cantons agricoles.

Le début des années 1960 constitue une césure importante. Le cartel est progressivement démantelé et l'embauche d'étrangers libéralisée, afin de lutter contre le développement de la concurrence étrangère. L'objectif est de rationaliser la production, comme l'affirme le conseil d'administration de Tissot en 1959 : « le danger de la concurrence étrangère s'est accru. Seule l'application de méthodes de travail toujours plus rationnelles et scientifiques permettra à l'industrie horlogère suisse de se maintenir à son rang. La clientèle devient de plus en plus exigeante. Le problème est de fabriquer une montre à la fois plus précise et moins coûteuse »². Mais rapidement les mesures étatiques viennent remplacer celles du cartel. Dans un premier temps, l'horlogerie n'est que peu touchée par la nouvelle politique migratoire suisse qui ne devient réellement contraignante que vers 1965. Le quatrième chapitre donne à voir la gestion du recrutement étranger en l'absence de réelles limites.

La dernière période s'ouvre avec une mesure dont les conséquences affectent la composition de l'effectif étranger employé par l'horlogerie. La libéralisation de l'emploi frontalier entraîne en effet une importante croissance de cette main-d'œuvre qui permet en partie de pallier aux nouvelles difficultés de recrutement étranger. Le travail frontalier joue donc un rôle central à partir de 1966.

¹ Loertscher-Rouge Françoise, « La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années trente (1930-1937) », *Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1977), p. 184.

² Archives Tissot, Rapport du CA à l'AG Tissot, exercice 1958, 23.6.1959.

Ce cinquième chapitre se clôt sur les effets de la crise que traverse l'horlogerie à partir de 1975 et qui en bouleverse les structures. L'appareil de production est totalement redimensionné, avec des conséquences dramatiques pour l'emploi.

Chaque partie chronologique est subdivisée en chapitres thématiques, précédée d'une introduction et se termine par une brève conclusion. Les points abordés dans la partie II sont développés dans la perspective offerte par l'entreprise. Ces mêmes thèmes trouvent un autre éclairage dans la partie IV, ceci pour compléter la vision du phénomène selon le point de vue des migrants. Il s'agit principalement des questions de la rationalisation du travail et de son automatisation – éléments considérés comme fondamentaux dans le débat au sein des structures du cartel comme dans les prises de position des autorités –, qui peuvent être examinés à l'aune des mesures adoptées par Tissot et de leurs conséquences en termes de composition de l'emploi. La gestion du recrutement des migrants est également étudiée à travers différents sujets (mesures de transport pour la main-d'œuvre frontalière et de logement pour celle immigrée, mobilité professionnelle au sein de l'entreprise et ainsi de suite). Enfin, un dernier chapitre est consacré à l'analyse des salaires pour la période 1945-1979¹.

2. Premiers migrants (1913-1930)

2.1. Introduction

En 1908, au moment de l'ouverture de leur première fabrique, Charles-Emile Tissot et son fils Charles, emploient dix-huit personnes. Jusqu'en 1913, aucun migrant n'est recensé. Depuis cette date et jusqu'en 1929², quarante migrants sont embauchés par Tissot³.

Les périodes de chômage que connaît l'horlogerie ne sont pas propices au mouvement du personnel, que ce soit au niveau des départs volontaires¹ ou des entrées, ce qui donne aussi à

¹ Les données sur les salaires sont statistiquement significatives surtout pour la période 1960-1974, où les engagements sont les plus nombreux.

² Alors que l'entreprise compte 170 travailleurs (voir annexe 12).

³ Il s'agit en réalité de quarante engagements et non pas de quarante personnes. En effet, certaines d'entre elles sont engagées à plusieurs reprises (de deux à quatre fois). Elles sont comptabilisées à chaque entrée, car certaines qualités varient dans le temps (âge au moment de l'engagement, état civil, occupation, etc...). Afin de considérer la politique de recrutement de l'entreprise, l'engagement est favorisé au-delà de la personne elle-même. Pour la première période (1913-1929), une seule personne est recrutée plusieurs fois (trois), les quarante engagements concernent donc trente-huit personnes, mais par commodité personnes et engagements seront considérés comme synonymes, sauf précision.

l'entreprise la possibilité de sélectionner plus commodément son personnel, l'état du marché du travail permettant « de faire un choix parmi les offres reçues »².

Par ailleurs, la Première Guerre mondiale entraîne en Suisse, comme partout en Europe, une fermeture des frontières et la prise de mesures qui marquent une importante rupture dans la politique migratoire nationale. Les étrangers sont de plus en plus contrôlés, notamment à la suite de la création en 1917 de la Police fédérale des étrangers. Ils sont aussi, dès les années 1920, mis en marge d'un marché du travail en pleine nationalisation³.

2.2. Composition de l'effectif

Sur les quarante engagements, dix-sept concernent des femmes, dont dix Françaises, quatre Tessinoises, deux Italiennes et une Allemande. Toutes sont établies au Locle sauf une, domiciliée du côté français de la frontière locloise. Sur vingt-trois hommes, neuf sont Français (tous originaires du département frontalier du Doubs, sauf un Lorrain), sept Italiens, trois Valaisans, deux Tessinois, un Liechtensteinois et le dernier est Allemand. Si, dans l'ensemble, les Français forment près de la moitié du contingent, nous pouvons constater la diversité des provenances : tous les pays frontaliers, à l'exception de l'Autriche, sont représentés, ainsi que les deux cantons retenus dans l'étude.

De plus, à deux exceptions près – une au Col France, l'autre à Renan (BE) – tous les Français engagés entre 1913 et 1929 sont établis au Locle. Le phénomène des frontaliers est donc inexistant, ce qui peut s'expliquer par les possibilités réduites de locomotion. Cependant la presque totalité d'entre eux provient de la zone frontalière, soit de Villers-le-Lac (dix personnes) ou d'autres villages proches : Le Russey, Les Fins, Montlebon, Frambouhans, Fontenelle⁴. Seuls deux d'entre eux ne sont pas originaires du Doubs, alors que nous ignorons l'origine d'une dernière personne.

Les Italiens, pour ceux dont les fiches nous fournissent le lieu d'origine (cinq sur neuf), sont tous originaires du nord de la Péninsule : de Porlezza (sur les bords du lac de Lugano, en province de Côme), Mesenzana (Varèse), Ferrare, du Piémont et du Val d'Aoste.

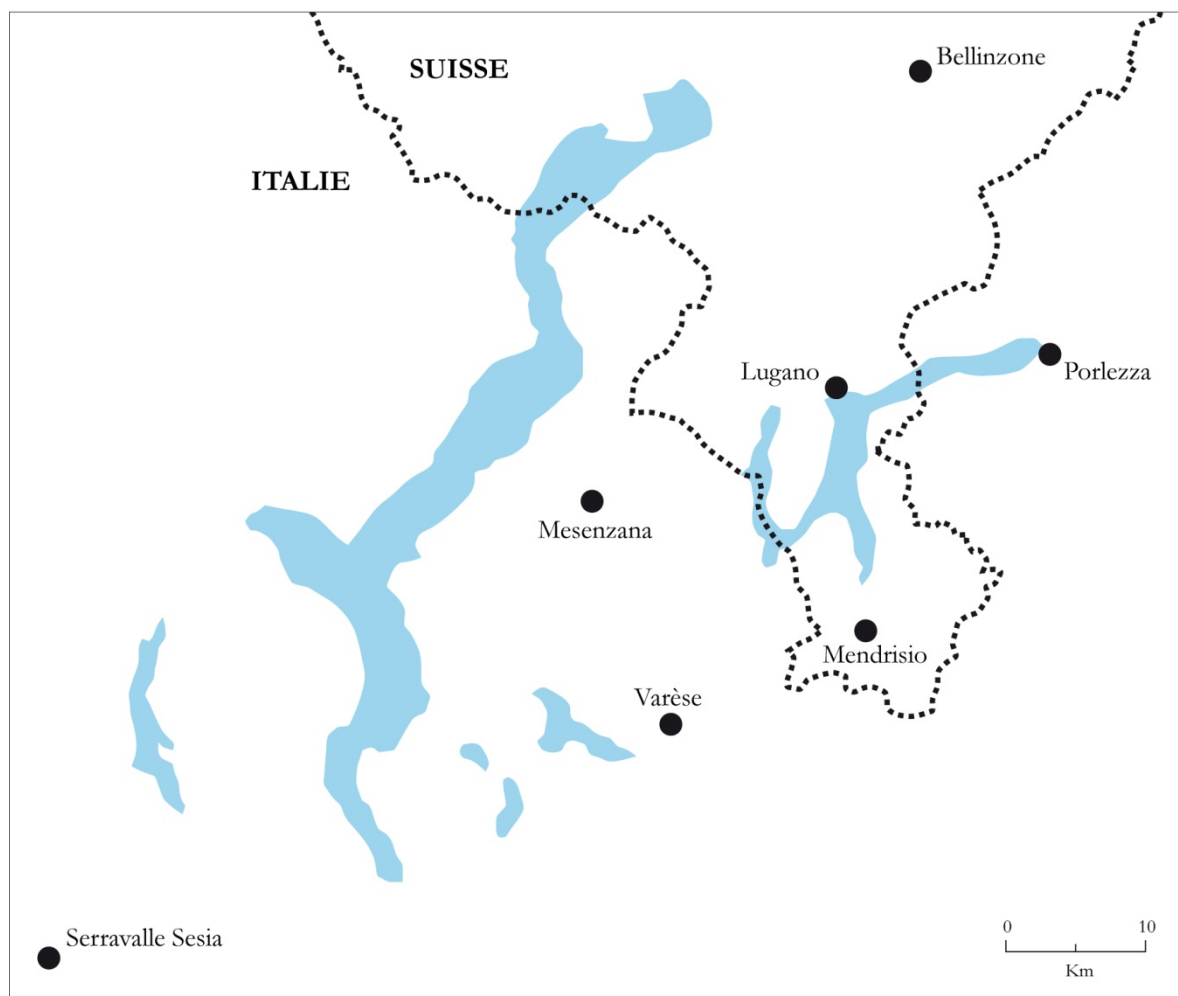
¹ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.9 au 31.12.1930.

² Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1930.

³ Voir Partie I, 1.1.

⁴ Voir carte 3.

Carte 4: zone frontalière italo-suisse



Les Tessinois viennent quant à eux de Stabio (deux), Lugano, Casima, Caneggio, Monte Carasso. Tous, sauf le dernier, viennent donc du Sottoceneri, du sud du Tessin, et plus particulièrement, pour quatre d'entre eux, de la région de Mendrisio (Stabio, Casima et Caneggio). Il est impossible de démontrer l'existence d'un réseau de recrutement dans cette région, mais la proximité de ces localités nous porte à croire à cette éventualité. Les communes italiennes de Porlezza et de Mesenzana en sont aussi très proches.

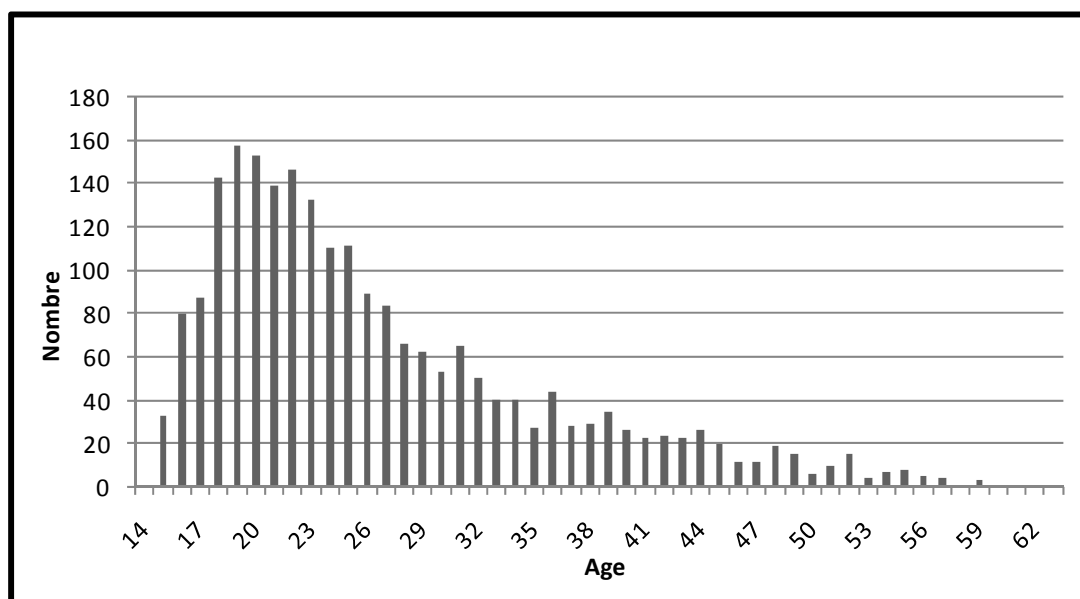
Carte 5: canton du Tessin



Les étrangers viennent par conséquent en très grande majorité des régions frontalières des pays voisins, principalement de France et d'Italie. Pour les Tessinois, une localisation fine fait naître l'hypothèse d'une zone de recrutement dans les villages proches de Mendrisio. Néanmoins, aucune origine n'est surreprésentée par rapport aux autres pour la période précédant 1930.

L'âge moyen au moment de l'engagement est de 27,7 ans, très proche du résultat enregistré pour l'ensemble du contingent des migrants (26,9 pour 1913-1979). Cependant la différence se situe dans la faible concentration par tranche d'âge. Comme pour le reste, les travailleurs sont beaucoup moins « typés » qu'ils ne le seront par la suite.

Graphique 8: Tissot, âge d'engagement des migrants (1913-1979)



Seuls les Français se distinguent par un âge moyen légèrement supérieur (30,7 ans) à celui des autres communautés¹. En revanche, la moyenne d'âge des hommes est de 32 ans, alors que celle des femmes n'est que de 21,6 ans. Tissot offre donc la possibilité aux jeunes femmes de trouver un premier emploi. Le travail féminin étant largement considéré comme complémentaire à celui des hommes, une grande partie d'entre elles exerce un métier seulement durant les premières années de la vie active. Elles sont embauchées chez Tissot très jeunes, alors que les hommes ont, selon toute vraisemblance, déjà travaillé dans d'autres entreprises, dans le même métier ou non, ce qui peut leur permettre de faire valoir une expérience ou une qualification au moment de l'engagement. Non seulement les hommes sont plus âgés, mais ils se répartissent également de façon plus régulière par tranches d'âge².

L'âge a-t-il une influence sur les travaux exercés ? Certaines tâches ou certains ateliers embauchent-ils plus particulièrement des personnes jeunes ? La réponse confirme la relation entre tâches peu qualifiées, travail féminin et jeunesse. Les emplois non qualifiés, essentiellement aux ébauches, sont occupés par treize femmes et deux hommes, dont la moyenne d'âge est de 21,1 ans. Les emplois semi-qualifiés quant à eux sont avant tout masculins (vingt hommes et quatre femmes) et sont par conséquent occupés par un personnel plus âgé (31,3 ans en

¹ Italiens : 26,5 ans, Tessinois : 25,8 ans, Valaisans : 26,7 ans.

² Les hommes ont de 14 à 57 ans, alors que les femmes ont entre 15 et 33 ans.

moyenne). Enfin, une seule personne est qualifiée, un horloger de 39 ans. Si la relation jeunes, femmes, emplois non qualifiés se confirme, il faut noter que les emplois semi-qualifiés présentent une certaine diversité dans les âges, comme dans les sexes.

Le faible nombre d'individus rend une analyse statistique de la durée d'engagement liée à l'âge peu pertinente. Il est impossible de démontrer que les jeunes employés restent plus ou moins longtemps dans l'entreprise par rapport à leurs aînés ou que le personnel non qualifié est plus mobile, même si la durée moyenne d'engagement est de 1,7 an pour les non qualifiés et de 3,2 ans pour les semi-qualifiés. Le coefficient d'instabilité¹ pour cette période est de 30,8%. Les motifs de départ ne sont pas indiqués, mais s'agissant d'une période de crise et de chômage, en particulier pour les années 1920, les départs sont probablement dus aux licenciements plutôt qu'à la volonté des employés.

Sur ces quarante premiers migrants, huit sont des remonteurs (dont un apprenti) et onze travaillent aux ébauches (dont un commis). Le reste se répartit entre un commis, un emboîteur, un démoniteur, un poseur de cadrans, une sertisseuse, deux ouvrières, trois pivoteurs (dont une femme), un manœuvre, un tourneur, deux régleuses et un apprenti régleur, un horloger, trois acheveurs, un termineur et un metteur en marche. Les migrants sont donc faiblement concentrés par métier et sont employés dans les différentes parties de l'entreprise. Seuls les remonteurs se distinguent. En outre, les migrants occupent déjà une place importante dans l'atelier d'ébauches, qu'ils conserveront jusqu'à sa fermeture en 1977, en particulier en ce qui concerne l'emploi féminin : sur onze personnes (sept Français, deux Italiennes et deux Tessinoises), dix sont des femmes. Les fiches ne précisant que l'atelier et pas le métier, il est impossible de savoir exactement quel est l'emploi occupé. Cependant la seule indication de l'atelier d'ébauches semble concerner les ouvriers, alors que pour les emplois qualifiés ou semi-qualifiés le poste est en général défini plus précisément.

Dans l'ensemble, l'origine ne semble pas être un critère déterminant la répartition par emploi, puisque les différents métiers sont accessibles à toutes les communautés. Un commis, un poseur de cadrans, une sertisseuse, quatre remonteurs, deux pivoteurs, un tourneur, une régleuse, sept personnes occupées aux ébauches et un termineur sont Français. Les Italiens se répartissent entre un emboîteur, un pivoteur, un manœuvre, un horloger, deux acheveurs et un apprenti régleur, alors que les deux femmes, comme mentionné, sont employées aux ébauches. Les six Tessinois comptent un remonteur, deux ouvrières, un commis aux ébauches, un metteur en marche et une personne travaillant aux ébauches. Enfin, les trois Valaisans sont un démoniteur, un apprenti remonteur et un acheveur.

¹ Pourcentage de personnes demeurant moins d'un an dans l'entreprise.

2.3. Conclusion

De 1913 à 1929, les travailleurs ne se répartissent pas au sein de l'entreprise sur le critère de l'origine, mais ils sont au contraire occupés dans tous les ateliers. La limitation de l'emploi d'étrangers à certaines activités peut donc être mise en parallèle aux mesures que prendra le cartel à leur égard. De ce point de vue, le cartel joue un rôle important dans la trajectoire des migrants. La répartition sexuée dénote en revanche une très forte segmentation. Les femmes travaillent en général aux ébauches, c'est-à-dire dans les emplois les moins qualifiés, et les hommes dans les travaux de terminaison de la montre (remontage, achevage, terminage et mise en marche). Seuls les métiers de pivoteur et de régleur sont mixtes. Pour ces deux catégories, il s'agit des emplois les plus élevés dans la hiérarchie horlogère auxquels les femmes accèdent avant 1930. La ségrégation ne porte donc pas sur la nationalité – les étrangers n'étant pas cantonnés dans certains secteurs, comme ils le deviendront par la suite, notamment sur décision du cartel –, mais sur le sexe. Les migrantes sont recrutées pour des tâches bien précises, afin de compléter la main-d'œuvre féminine locale.

La situation est celle d'une petite entreprise qui embauche sans distinctions au niveau de la nationalité. Mais les années 1930 vont marquer un tournant au niveau de la diversité des tâches puisqu'entre 1930 et 1945 les migrants seront cantonnés aux secteurs non qualifiés.

3. Vers une féminisation et une déqualification de l'emploi immigré (1930-1945)

3.1. Introduction

La crise économique consécutive au krach boursier de 1929 touche fortement l'horlogerie, comme toutes les industries d'exportation, et constitue une césure importante dans le recrutement de migrants par Tissot. En 1936, la dévaluation du franc permet de retourner peu à peu la situation, puis la Seconde Guerre mondiale constitue une phase d'expansion pour l'économie suisse.

Les années 1930 se distinguent tout d'abord par un fort chômage qui, chez Tissot, touche jusqu'à 137 personnes à temps partiel, au 30 avril 1931, puis jusqu'à 16 personnes à plein temps et près d'une centaine à temps partiel, au 31 décembre 1932¹. Le chômage partiel concerne pratiquement tout le personnel, indépendamment du type de lien contractuel, puisqu'au premier trimestre 1931 seuls huit ouvriers (5% du personnel de production) ne chôment aucune heure². Ces données ne reflètent pas aussi précisément la réalité que ne le font le nombre d'heures chômées, comme le montre l'évolution enregistrée en 1931. En avril, sur 145 personnes, 39 (27%) chôment plus de 50 heures par quinzaine, donc plus de la moitié du temps de travail, tandis que 98 autres (68%) chôment jusqu'à 50 heures, le reste étant constitué des huit personnes encore à plein temps. En août, le rapport s'est inversé, 82 ouvriers (61%) chômant plus de 50 heures par quinzaine, alors que 46 (35%) chôment jusqu'à 50 heures. Les personnes occupées en plein ne sont plus que six (4%)³. De plus, l'effectif a été amputé de onze personnes⁴. Cette évolution négative se maintient jusqu'à la fin de l'année, lorsqu'un seul ouvrier n'est pas touché par le chômage, alors que 70% chôme plus de la moitié du temps et que 18 personnes (11% de l'effectif) ont quitté l'entreprise : « si nous tenons compte que nous avons, au 31 décembre 1931, 13 ouvriers au chômage total au lieu d'une personne une année auparavant, nous arrivons à une réduction totale de 30 ouvriers et employés, soit 18% »⁵, sans compter les baisses de salaire, de 5 à 10%⁶, et le chômage partiel. Ce dernier s'explique par la volonté de l'entreprise de ne pas perdre sa main-d'œuvre : « le nombre des heures de travail a encore été généralement réduit et le nombre d'ouvriers que nous occupons moins d'une journée par semaine pour qu'ils ne soient pas chômeurs totaux et qu'ils conservent un lien avec la maison, a passé de 11 à 26 »⁷. Malgré une lente évolution plus positive, cette période difficile durera jusqu'en 1936, lorsque les effectifs recommenceront à croître. Ainsi la chute du nombre de personnes au chômage partiel apparaissant dans le graphique 9 traduit aussi une diminution du personnel⁸. Cette baisse de 20% des effectifs employés n'empêche cependant pas une augmentation de 10% de la production entre 1929 et 1935⁹.

¹ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958.

² Le chef de fabrication et celui des ébauches, deux aides-techniciens, deux mécaniciens, un concierge et un commissionnaire, Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1931.

³ Le chef de fabrication, celui des ébauches, deux mécaniciens, un concierge et un commissionnaire.

⁴ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1931.

⁵ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.9 au 31.12.1931.

⁶ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1932.

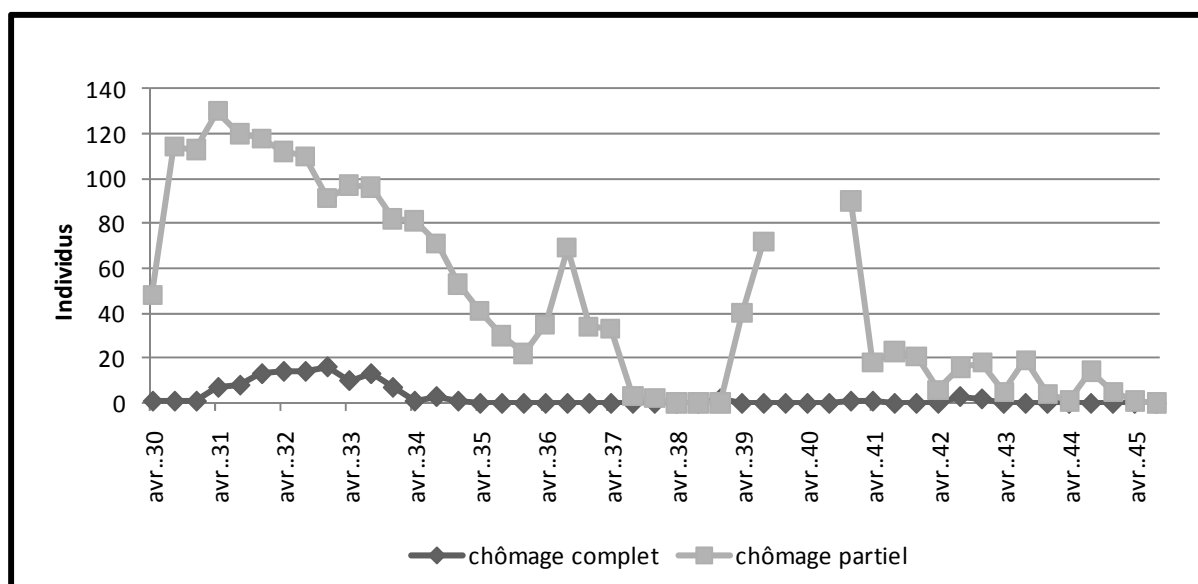
⁷ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1932.

⁸ Voir également l'annexe 12 qui met en évidence les baisses d'emploi parmi le personnel de fabrication.

⁹ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1935.

Malgré les possibilités d'exportation offertes par la guerre, des soubresauts sont également ressentis entre 1939 et 1945, notamment au début du conflit. Au 31 décembre 1940, l'entreprise compte 90 personnes au chômage partiel, malgré un fort taux de travailleurs mobilisés qui doivent être remplacés¹ et l'accroissement des formalités, notamment pour les opérations d'achat et de vente, lié au conflit². Dès 1939, Tissot doit laisser une partie de sa main-d'œuvre au repos et ce n'est qu'en août 1945 que le chômage est résorbé. A partir de l'année suivante, le nombre de personnes employées franchit à nouveau son niveau de 1939. Ainsi l'entreprise locloise ne semble pas bénéficier autant que d'autres des retombées économiques de la guerre.

Graphique 9: Tissot, chômage avril 1930-août 1945



Ces fluctuations conjoncturelles se traduisent également en termes d'embauche³. De décembre 1929 à janvier 1934, aucun migrant n'est engagé, six le sont de 1934 à 1936, onze de 1936 à 1938, ce qui témoigne de la reprise consécutive à la dévaluation. Plus aucun migrant n'est recruté avant 1941, puis douze le sont jusqu'en 1945. Au total vingt-neuf d'entre eux rejoignent Tissot, alors

¹ Au moment du déclenchement de la guerre et de la mobilisation générale, 50% du personnel masculin des services commerciaux et techniques et 27% du personnel masculin des ateliers est en service actif, Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1939. La mobilisation des ouvriers entraînera aussi tout au long du conflit des problèmes de désorganisation des ateliers, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1944.

² Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1942.

³ Voir annexe 13.

que l'effectif de l'entreprise varie de 172 personnes en avril 1930 à 257 en août 1945. Le phénomène de l'immigration est par conséquent encore très marginal. De manière générale, l'emploi chez Tissot dépend en grande partie de celui des autres entreprises de la place, les difficultés de la part des concurrents horlogers permettant le recrutement du personnel qualifié manquant, alors que la reprise des affaires dans d'autres secteurs peut entraîner des pénuries, notamment de mécaniciens, « la fabrication de munitions dans la région en occupant un nombre assez élevé »¹.

3.2. Composition de l'effectif

3.2.1. Caractéristiques générales

Alors que durant la période 1913-1929 les hommes étaient légèrement plus nombreux que les femmes (vingt-trois sur quarante), vingt-six femmes et seulement trois hommes sont engagés entre 1930 et 1945. Le profil de la main-d'œuvre recherchée par l'entreprise a donc évolué.

Les trois hommes sont un Allemand (engagé en 1937 il quittera l'entreprise en 1940) et deux Tessinois. Ainsi un seul étranger de sexe masculin est engagé entre 1930 et 1945. L'effectif féminin est pour sa part composé de sept Françaises, cinq Italiennes, trois Allemandes, sept Tessinoises et quatre Valaisannes. Si le rapport entre les sexes a clairement évolué, puisque les femmes représentent pratiquement tous les engagements de migrants, le rapport entre origines s'est encore équilibré. Pour la période précédente, les Français correspondaient à près de la moitié du contingent (dix-neuf sur quarante), alors que pour 1930-1945 aucune communauté ne s'impose. Si l'on excepte les deux premières années de guerre, des engagements ont lieu chaque année entre 1934 et 1945, sans distinction remarquable au niveau des origines. La Seconde Guerre mondiale ne limite donc pas en soi le recrutement d'étrangers.

Les hommes sont âgés de 27, 22 et 36 ans au moment de l'engagement. Il s'agit de personnes jeunes, mais bénéficiant vraisemblablement déjà d'une certaine expérience professionnelle. Quant aux femmes, la moyenne est de 28,5 ans, presque identique à celle des hommes et en nette hausse par rapport à la période précédente (21,6). La distribution par âge, de 15 à 44 ans, est plus régulière par rapport à 1913-1929, où l'essentiel de l'effectif féminin se concentrait dans la tranche 15-21 ans. Sur vingt-six femmes, dix sont mariées. Deux sont célibataires, mais elles se

¹ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1938.

mariant ensuite, et enfin quatorze cas ne sont pas précisés. La très grande majorité des femmes, sans distinction d'origine, est donc mariée, ce qui découle également de la structure de l'âge.

Au niveau des aires de recrutement, quatre Françaises sur sept sont originaires de la commune voisine de Villers-le-Lac. Deux viennent de Damprichard et une de Chambéry. L'aire de recrutement demeure la France voisine qui s'étend tout de même sur une certaine distance, puisque Damprichard¹ se trouve à 50 km au nord du Locle et Chambéry, à plus de 200 km au sud.

Jusqu'en 1930, les Italiennes provenaient toutes du nord de l'Italie voire, pour au moins deux d'entre elles, de la même zone de recrutement que les Tessinois du sud. C'est encore le cas pour la période 1930-1945. En effet, sur cinq Italiennes, trois sont Piémontaises, deux de Serravalle Sesia, en province de Verceil, et une de Turin. Les deux dernières sont Lombardes, dont l'une de Varèse qui n'est distante que de 70 km par rapport à Serravalle Sesia. Une zone proche du Lac Majeur se dessine qui, abstraction faite de la frontière, est la même que celle d'où venaient les Tessinoises de la période précédente².

Les neufs Tessinois recrutés entre 1930 et 1945 peuvent être classés en trois groupes³ : Mendrisiotto (Novazzano et Castel San Pietro) ; vallées du Sopraceneri, localités de montagne (Frasco, Russo et Prugiasco) ; localités de plaine, Lugano et région (Castagnola et Medeglia) et Cadenazzo (sud de Bellinzone).

Pour la période précédente, cinq Tessinois sur six étaient du Sottoceneri et quatre sur cinq du Mendrisiotto. La situation a évolué, puisque l'on peut déterminer trois zones distinctes et que le Mendrisiotto ne représente plus que deux travailleurs sur huit.

Les quatre Allemands, dont une mère et ses deux filles, sont originaires de la région frontalière du Bade-Wurtemberg, l'homme d'Ofterdingen, dans le district de Tübingen à environ 130 km de la frontière suisse, les femmes de Bad Waldsee, dans le district de Ravensburg, à environ 50 km du lac de Constance.

Les quatre Valaisannes sont de Varone (Varen), petit village en Haut-Valais, dans le district de Loèche, à 760m d'altitude, de Saillon, à mi-chemin entre Martigny et Sion, de Conthey, commune limitrophe de Sion, et enfin de Sierre ; ces trois dernières localités sont situées en plaine. Il demeure donc impossible de distinguer des aires de recrutement en ce qui les concerne. Les

¹ Département du Doubs, arrondissement de Montbéliard, canton de Maîche.

² Voir carte 4.

³ Voir carte 5.

ouvrières viennent autant du Bas que du Haut-Valais et plus généralement plutôt des localités de plaine, contrairement à ce qu'auraient pu laisser croire les arguments évoqués dans les débats sur la décentralisation.

3.2.2. Caractéristiques professionnelles

Les trois hommes sont engagés dans des emplois semi ou non qualifiés : l'Allemand est remonteur, les deux Tessinois travaillent aux ébauches, dont l'un en tant que remonteur¹. Contrairement à la période précédente et à l'après-guerre, les rares hommes engagés le sont pour des postes peu qualifiés.

La prépondérance des ébauches en tant qu'employeur des migrantes s'affirme de plus en plus. En effet, sur vingt-six engagements, vingt-et-un sont destinés à cet atelier. Le reste est constitué d'une aide-commis, d'une personne affectée à des « travaux divers », de deux poseuses de spiraux (emploi qui peut être classé sous les semi-qualifiés) et, plus étonnant, d'une horlogère. Sur l'ensemble du contingent immigré, seule cette dernière peut être considérée comme qualifiée. Son cas est toutefois particulier puisqu'il s'agit d'une jeune Allemande (15 ans au moment de l'embauche) qui entame une formation. En outre, sa mère est également employée par Tissot, à l'atelier des ébauches, et sa sœur aînée sera engagée en tant que poseuse de spiraux peu après elle. Ainsi sur les trois femmes occupant un emploi qualifié ou semi-qualifié deux sont des étrangères de la deuxième génération ou en tout cas de très jeunes femmes suivant leur mère dans l'entreprise, le changement de génération permettant l'ascension professionnelle. La troisième est une Française ayant effectué un apprentissage de régleuse.

Dans l'ensemble, le coefficient d'instabilité pour cette période est de 24,1%. Dans les cas des Tessinois, des Allemands et des Valaisannes, la durée d'engagement est toujours assez basse, avec des moyennes entre 1,5 et 2,2 ans. Pour les Françaises et les Italiennes, les écarts sont très grands, en particulier pour les premières : soit elles restent moins d'un an, soit elles atteignent l'âge de la retraite ou presque.

Jusqu'ici, seule l'occupation au moment de l'embauche a été considérée. Mais certains migrants changent de poste, ce qui illustre les possibilités d'ascension professionnelle qui s'offrent à eux. Deux personnes, des Françaises, sur vingt-neuf, changent d'occupation. L'importance de la rotation du personnel, qui ne laisse en général que peu de temps aux travailleurs pour évoluer dans l'entreprise, explique en partie cette immobilité. Les deux cas se distinguent fortement l'un

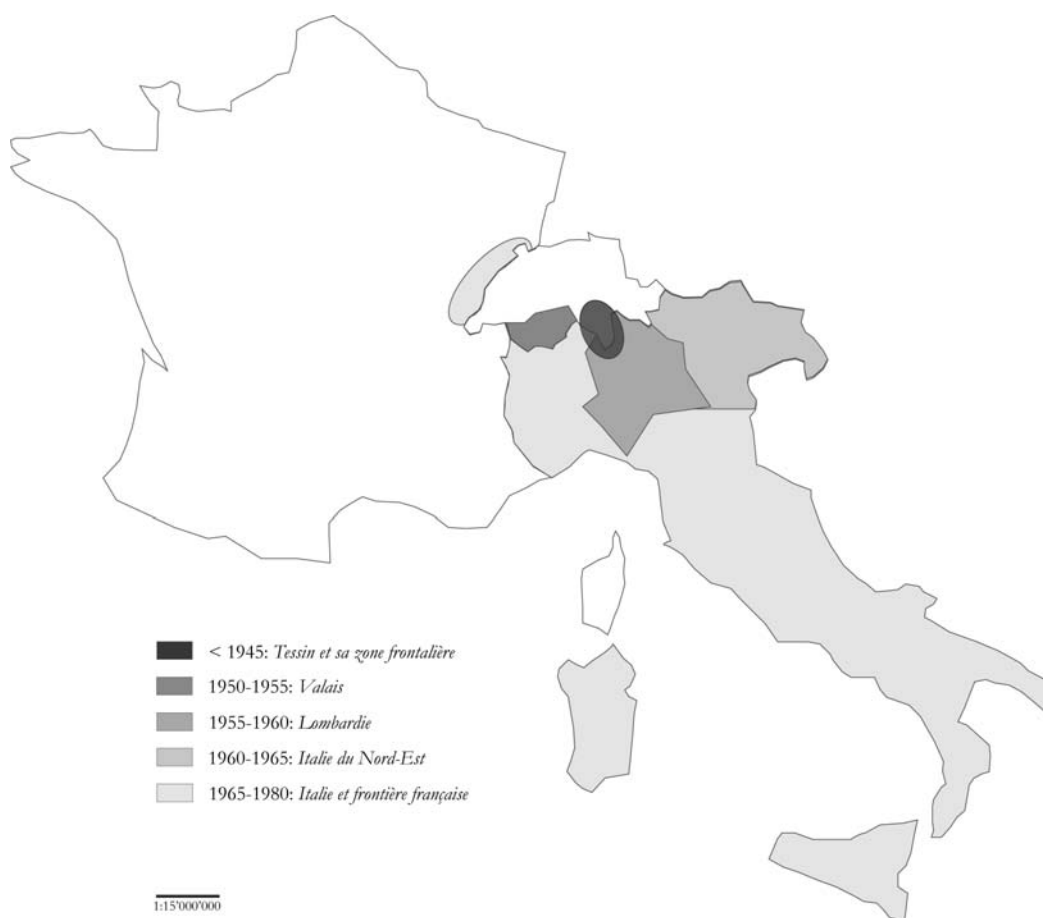
¹ Pour le premier l'occupation n'est pas précisée, seul l'atelier est mentionné.

de l'autre. Dans le premier, le changement advient après 22 ans. Sans qualifications, cette travailleuse est engagée en 1935 aux ébauches et passe, en 1957, au bureau des fournitures (comme commis), puis en 1968 au remontage continu et elle termine en 1970 aux expéditions. La deuxième a une formation de régleuse, mais elle est embauchée tout d'abord, en 1945, en tant que poseuse de spiraux, puis elle passe au réglage après deux ans et demi. En 1960, elle transite par le remontage continu, avant de retourner au bout d'un an dans la partie pour laquelle elle est formée : le réglage. Les deux cas témoignent du développement des ateliers de remontage continu qui entraîne des mouvements de personnel au sein de l'entreprise.

3.3. Conclusion

Entre 1930 et 1945, l'engagement de migrants par Tissot demeure marginal par rapport à l'ensemble de l'évolution du personnel. Cette période est marquée par un important ralentissement de l'activité qui entraîne de longues périodes de chômage et une diminution des effectifs jusqu'en 1936. La croissance du nombre d'ouvriers qui caractérise la décennie suivante – malgré des périodes d'incertitude, en particulier au début de la Seconde Guerre mondiale – repose essentiellement sur la main-d'œuvre locale. Le travail immigré est très largement féminin et concerne avant tout l'atelier des ébauches. En comparaison avec la première période étudiée, non seulement l'emploi se féminise, mais il se déqualifie largement, y compris pour les rares hommes embauchés. Aucune aire de recrutement n'émerge clairement, si ce n'est dans le nord de l'Italie, autour du Lac Majeur, et de manière générale la provenance des migrants reste circonscrite à la zone frontalière.

Carte 6: bassins de recrutement, chronologie sommaire



4. Un lent démarrage (1946-1959)

4.1. Introduction

Les quinze années qui suivent la Seconde Guerre mondiale voient une première phase de développement du recrutement de migrants liée à la grave pénurie de main-d'œuvre dont souffre l'Arc jurassien, pénurie qui met en danger la croissance économique des entreprises¹. Un premier

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 15.11.1946.

pic est atteint en 1956, à la veille de la crise de 1958-1959 qui entraînera le licenciement d'un grand nombre d'étrangers.

Le découpage chronologique correspond à une phase, tant économiquement que politiquement, bien définie. Économiquement, la croissance consécutive à la Seconde Guerre prend son envol. Elle inaugure les « Trente Glorieuses ». Malgré quelques brefs ralentissements (1950¹, 1954 et surtout 1958-1959), le trend demeure positif durant cette période. Politiquement, le laisser-faire des autorités en matière d'immigration caractérise ces quinze années. Un cadre favorable à l'immigration est mis en place, notamment par la signature avec l'Italie de l'Accord de 1948. Cependant le recrutement d'étrangers en Suisse demeure largement du ressort des employeurs. Pour l'horlogerie en revanche, cette période correspond à une limitation de l'immigration. Imposée par le cartel, elle explique que les engagements, en forte hausse par rapport aux périodes précédentes, demeurent relativement faibles comparés à la période 1960-1975, ainsi que par rapport à la croissance du contingent étranger employé dans le reste de l'économie suisse.

4.2. Composition de l'effectif

4.2.1. Caractéristiques générales

Durant cette phase, 263 migrants sont engagés, ce qui autorise des conclusions quantitatives mieux établies que pour l'avant-guerre. Les Valaisans sont 96, les Tessinois 50, les Italiens 72, les Français 25. Les autres nationalités totalisent 20 individus. Les migrations intérieures représentent la plus grande partie du contingent (55,5%), tant pour les hommes que pour les femmes. Les mesures de limitation de la main-d'œuvre étrangère sont donc appliquées par Tissot qui recrute plus de la moitié des migrants en Suisse, si l'on ne tient compte que des Valaisans et Tessinois. En ajoutant les travailleurs en provenance d'autres cantons suisses (par exemple Berne et Fribourg) la proportion serait nettement plus conséquente. Les cantons agricoles de Suisse fournissent une première solution à la pénurie de main-d'œuvre en mettant à disposition le personnel nécessaire aux travaux les moins qualifiés : « nous avons recruté de la main-d'œuvre pour l'atelier d'ébauches et pour des travaux ne demandant pas une préparation poussée au Valais, en Suisse allemande et dans d'autres cantons »². Parallèlement, les Italiens s'imposent

¹ Dès 1949, Tissot doit réduire le travail à domicile puis, durant les six semaines qui précèdent les vacances horlogères de 1950, un total de 1'900 heures est chômé dans les ateliers, Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 30.4 au 31.8.1950.

² Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.9 au 31.12.1952.

comme la principale main-d'œuvre étrangère, loin devant les Français qui jusque-là étaient les plus nombreux parmi les étrangers. Les autres pays frontaliers ne font plus partie des lieux de recrutement de Tissot. L'absence de l'Allemagne et de l'Autriche reflète la volonté des Alliés de conserver la main-d'œuvre en vue de la reconstruction de l'après-guerre¹, puis le démarrage économique des années 1950. La main-d'œuvre française ne disparaît pas, en raison de sa situation frontalière.

La féminisation constatée dès les années 1930-1945 se renforce dans l'après Seconde Guerre mondiale. Les mesures prises au niveau du cartel expliquent la quasi absence des hommes étrangers. En effet, sur 263 engagements 193 concernent des femmes. Des 70 hommes, seuls 29 sont étrangers. Parmi eux, huit sont Français (dont un rhabilleur) et sept Italiens (dont un rhabilleur et un horloger stagiaire). Un Grec et un réfugié hongrois² complètent le personnel de production, tandis que le reste³ est constitué de rhabilleurs en formation. C'est parmi ces spécialistes que se recrute la moitié des hommes étrangers. Simultanément à la diminution de l'engagement de main-d'œuvre en provenance des Etats frontaliers de la Suisse, un élargissement des zones de recrutement a lieu en vue de former les spécialistes qui assureront dans leur pays le service après-vente. Quant aux migrants suisses, dix-huit sont tessinois et vingt-trois valaisans.

La féminisation ne concerne que les migrants. En novembre 1952, Tissot compte 368 ouvriers, dont 179 femmes, tandis que sur 72 employés des bureaux, 46 sont des femmes. L'année suivante les proportions sont les mêmes : 185 femmes sur 388 ouvriers et 49 femmes pour 72 employés⁴.

Les 193 migrantes engagées, qui représentent l'essentiel du contingent, se répartissent comme suit : France 17, Italie 65, Allemagne, Espagne, Belgique, Hongrie, Tchécoslovaquie, Apatride 1, Valais 73 et Tessin 32. Les Italiennes ont supplanté les autres étrangers, en particulier les Français. Une main-d'œuvre immigrée clairement définie s'impose. Elle est féminine et est recrutée en Italie ou en Valais.

¹ Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 16, Gerardi Dario, *La Suisse et l'Italie 1923-1950 : commerce, finance et réseaux*, Neuchâtel : Alphil, 2007, p. 510.

² Le samedi 16 décembre 1956, une famille hongroise (les époux et leur fils de onze mois) est accueillie au Locle par Tissot. L'entreprise leur fournit un appartement entièrement équipé, ainsi qu'un emploi d'apprenti mécanicien pour le père. Un comité ad hoc est créé et une souscription est lancée dans l'entreprise pour leur venir en aide. La mère de famille avait déjà été parrainée par Tissot après la guerre, de 1947 à 1949, par l'intermédiaire de la Croix Rouge. En 1949, les autorités hongroises mettent un terme au parrainage. La famille Tissot reste sans nouvelle de la jeune femme, jusqu'au 10 novembre 1956, où ils apprennent qu'elle est réfugiée en Suisse, à Orselina (Locarno). Ils décident donc de la faire venir au Locle, avec sa famille. Archives Tissot, Réfugiés hongrois chez Tissot SA, divers documents.

³ Un Allemand, deux Danois, un Suédois, un Thaïlandais, un Australien, un Belge, un binational Marocain-Tunisien, deux Autrichiens, un Polonais et deux Grecs.

⁴ Archives Tissot, Personnel (divers), 1937-1950, effectif des ouvriers 1952-1953, situation au 14.11.1952 et au 10.8.1953.

Les Italiennes sont embauchées avant tout en 1956 et 1957, ce qui s'explique par l'assouplissement de la limitation de l'immigration à partir de 1955. Malgré tout, quelques unes d'entre elles sont rapidement engagées au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, en particulier pour l'atelier d'ébauches, base de la production de toute l'usine. Puis, les deux dernières années de la décennie sont marquées par la récession qui a pour conséquence le renvoi des travailleuses italiennes. Leurs engagements cessent en février 1958, pour ne reprendre qu'en novembre 1959. Les Italiennes remplissent donc le rôle d'amortisseur conjoncturel voulu par la politique suisse d'immigration qui se sert de l'emploi étranger pour répondre aux fluctuations à court terme de la demande. En cela, l'immigration préserve la main-d'œuvre locale de l'incertitude économique.

Tissot regrette néanmoins ces départs, en témoignent les nombreuses remarques élogieuses à l'égard des Italiennes licenciées, tant dans les fiches du personnel que dans les documents émanant de la direction. Leur recrutement, s'il est dicté par la pénurie de personnel indigène¹ et par la possibilité d'alimenter un segment inférieur de l'emploi tout en préservant la paix sociale, fournit aussi l'occasion à l'entreprise de trouver du personnel capable d'améliorer son rendement². Selon Edouard-Louis Tissot³, « les Italiennes arrivent à produire 25% de plus que les Suissesses, mais avec un déchet de fabrication plus élevé que celles-ci, au début tout au moins »⁴, une affirmation qui témoigne des cadences plus élevées que les Italiennes sont prêtes à tenir pour mériter leur permis de travail et celui de séjour qui y est lié. Outre les cadences, les Italiennes sont également soumises à une discipline qui réprime sévèrement tout problème de conduite. Ainsi certaines d'entre elles sont renvoyées pour ne pas avoir respecté les délais d'un congé. Le problème semble relativement important puisque l'entreprise en fait un exemple afin de « réprimer les abus toujours tentants »⁵. La productivité bénéficie donc de l'engagement de travailleuses italiennes, notamment dans le cadre des efforts de rationalisation menés à travers le développement du chronométrage.

Les nouvelles possibilités d'engager des étrangères entraînent la substitution des Valaisannes par les Italiennes. Le pic des premières est constitué par la forte croissance du début des années 1950, alors que les engagements à l'étranger sont fortement limités. L'assouplissement des limitations dès 1955 entraîne une forte augmentation des Italiennes, tandis que les Valaisannes décroissent dans une mesure comparable. Les Tessinoises et les Françaises, enfin, demeurent relativement stables durant toute la période, mais leur contingent est marginal par rapport aux deux autres.

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 19.12.1956.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 6.6.1956.

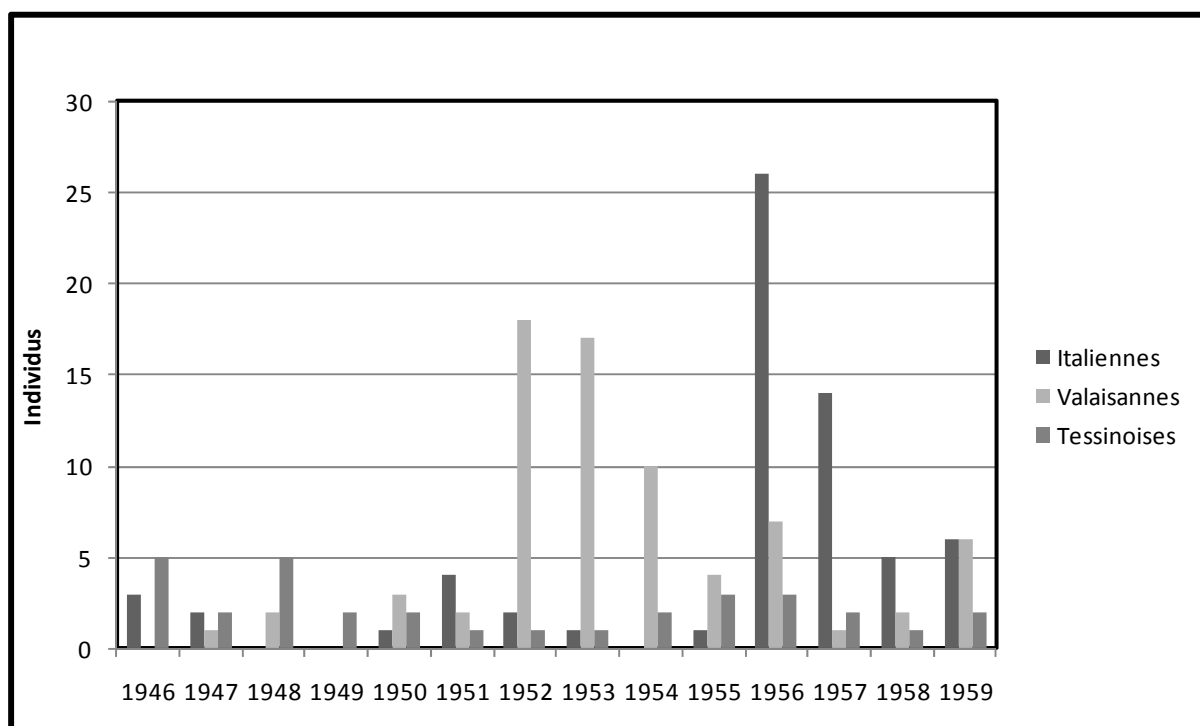
³ Président du conseil d'administration Tissot et membre de sa direction.

⁴ Archives Tissot, procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 15.8.1956.

⁵ Fiches du personnel, n° de matricule 2824.

Dans l'ensemble, dès que le cartel l'autorise, les Italiennes remplacent leurs collègues issues des migrations intérieures. La diminution des engagements de Valaisannes s'explique également par les possibilités de travail développées en Valais, notamment grâce à l'action de la SVRES¹.

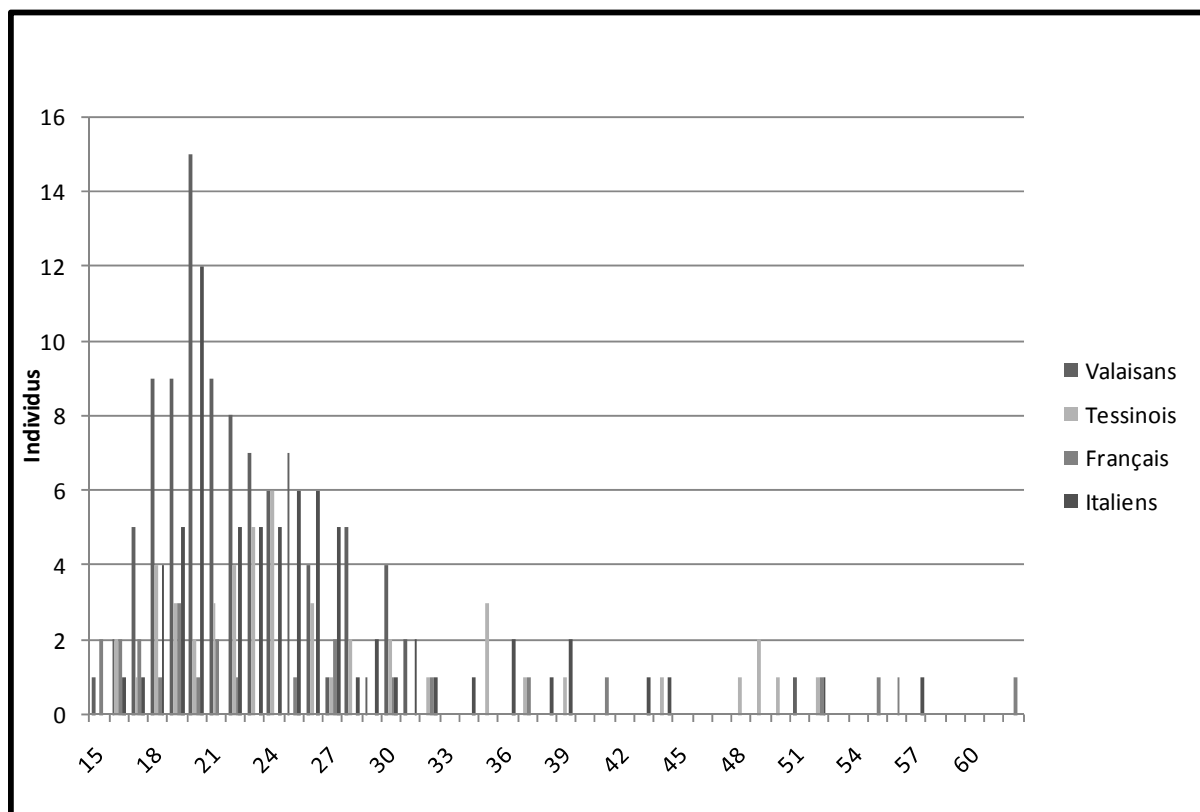
Graphique 10: Tissot, années d'engagement des migrantes (1946-1959)



La politique de l'entreprise vise à engager des femmes jeunes, en très grande majorité entre 18 et 25 ans (120 sur 193, soit 61,8%). Les 30 ans et plus ne représentent que 15,5%, tandis que les moins de 18 ans sont 8,8%. La moyenne d'âge est de 24,5 ans, en baisse par rapport aux 28,5 ans de la période précédente, alors que celle des hommes est de 26,3 ans. Une comparaison avec leurs collègues masculins montre que la structure est assez proche, quoique moins concentrée par tranches d'âge chez les hommes. Les 18-25 ans sont 58%, les plus de 30 ans 26% et les moins de 18 ans 4,3%. L'écart des moyennes d'âge est plus prononcé entre les différentes origines, en partie aussi du fait du fort taux de féminisation parmi les Valaisans qui sont les plus jeunes (22,3 ans de moyenne), les Français étant les plus âgés (28 ans).

¹ Voir Partie II, 2.3.5.

Graphique 11: âge d'engagement par origine (1946-1959)



L'état civil de 160 femmes sur 193 est connu. Seulement 39 sont mariées au moment de l'engagement, contre 121 célibataires (75,8%), dont 16 se marieront au cours de leur présence chez Tissot¹. Le regroupement familial n'est donc pas un motif prioritaire dans les stratégies migratoires des femmes embauchées chez Tissot. Les cas où un mariage est célébré durant l'engagement pourraient cependant indiquer qu'une faible proportion (13,2%) des célibataires rejoint son futur conjoint.

Chez les hommes² la proportion de célibataires (78,3%) est la même que chez les femmes. Ces résultats sont influencés par l'âge. En effet, les personnes mariées au moment de l'engagement sont âgées en moyenne de 31,2 ans, alors que la moyenne des célibataires est de 22,8 ans. Ainsi la catégorie des mariés est plus âgée et sa migration peut s'expliquer par un regroupement familial.

¹ Sur la relation entre migration et stratégies maritales, voir Head-König Anne-Lise, « The Foreign Labour Force in Urban Switzerland : Immigration and Marriage Patterns of Female Servants in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries », in Leboutte René, *Migrations et migrants dans une perspective historique : permanences et innovations*, Bruxelles: P.I.E.-Peter Lang, 2000, p. 77-96.

² L'état civil est indiqué dans 36 cas sur 70.

Toutefois, la très grande majorité des recrues est composée de jeunes adultes célibataires, dont le projet migratoire n'est pas celui du regroupement.

Parmi les Valaisans, le pourcentage de célibataires atteint 88,3%, alors qu'il n'est que de 57,6% pour les Tessinois. Les deux migrations internes retenues sont très différentes, la deuxième étant probablement constitué en partie de personnes n'ayant pas migré elles-mêmes dans le Jura, mais étant les descendants des migrants de la première génération.

Sur 96 Valaisans, seuls quatorze viennent du Haut-Valais germanophone. En ce qui concerne les francophones, ils sont originaires de tous les districts¹ et il est impossible de distinguer des bassins de provenance prépondérants². En revanche, les citadins sont rares : seuls 7,3% des Valaisans sont originaires des villes (Martigny, Monthey et Sierre). Cette indication est très relative, puisqu'il s'agit de la commune d'origine de ces personnes, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit-là de leur dernière commune de résidence. Cependant la quasi absence des villes (absence totale en ce qui concerne Sion, le chef-lieu cantonal) est surprenante. En outre, les proportions entre localités de plaine et de montagne³ sont équilibrées. Les personnes originaires de la plaine sont 56,1%, celles des villages situés à plus de 1'000 mètres 43,9%.

Pour la période avant 1930, les Tessinois étaient concentrés dans les communes du Mendrisiotto, puis ils se dispersaient entre 1930 et 1945. De 1946 à 1959, plus de la moitié vient du district de Lugano qui est aussi le plus grand du canton⁴. Seul le district de la Vallemaggia n'est pas représenté⁵. Si l'on considère les *circoli* du district de Lugano, une zone semble se dessiner à l'ouest du district, dans les cercles d'Agno et Sessa (42,3% des Luganais). Toutefois, il n'est pas possible de parler d'une zone de recrutement, vu le large éparpillement des Tessinois. Ces derniers peuvent accéder individuellement au marché du travail de l'Arc jurassien, probablement par la presse nationale ou en se rendant directement sur place. Cela n'exclut pas le recours aux réseaux personnels pour connaître les possibilités d'emploi ou pour se faire recommander à l'entreprise ; des réseaux qui se basent notamment sur les migrations saisonnières⁶. D'autres intermédiaires sont actifs, comme les associations, à travers le Bulletin de la Pro Ticino, ou les institutions publiques, par l'Inspectorat cantonal de l'émigration tessinoise créé en 1929, tous deux

¹ Conthey, Entremont, Hérens, Martigny, Monthey, Saint-Maurice, Sierre et Sion.

² La commune de Conthey arrive en tête, avec 12,2%, suivie d'Ayent (district d'Hérens) et Vouvry (district de Monthey) avec 6,1% chacune.

³ Sion étant à 512 mètres et Sierre à 533, j'ai considéré comme localités de plaine toutes celles en dessous de 600 mètres.

⁴ Malgré tout, ces chiffres démontrent une concentration dans le district de Lugano, puisque celui-ci (133'000 habitants en 2004) ne représente environ qu'un tiers de la population tessinoise (312'000 habitants en 2001).

⁵ Voir carte 5.

⁶ Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 21.

offrant «un recensement des emplois disponibles»¹. Tout comme les Valaisans, ils sont originaires autant des localités de montagne que de plaine et les citadins sont rares (14%)². Tant les Valaisans que les Tessinois viennent donc de toutes les parties de leur canton – surtout de la partie francophone pour les premiers, et du district de Lugano pour les deuxièmes – et les personnes originaires des villes sont très largement minoritaires. De leur côté, les provenances des Français se diversifient. L'origine de dix-huit d'entre eux, sur vingt-cinq, sont inscrites sur les fiches du personnel : sept viennent d'autres départements que le Doubs³.

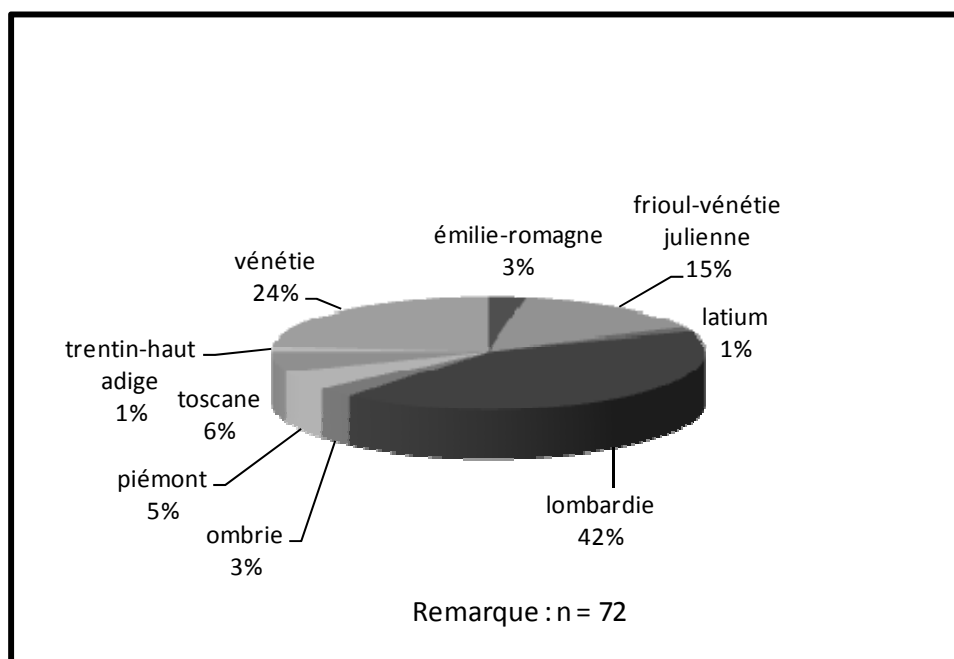
Pour la période d'avant-guerre, tous les Italiens étaient arrivés du nord de l'Italie et plus précisément de la région autour du Lac Majeur, soit à la frontière avec le Tessin ; l'après-guerre voit l'élargissement du recrutement à de nouvelles zones. L'Italie septentrionale demeure la principale aire de provenance, les régions du centre et du centre-nord (Latium, Ombrie, Emilie-Romagne et Toscane) ne représentant que 12,5% du contingent. Les Lombards sont très nettement majoritaires, suivis des Vénitiens et des Frioulans. Largement minoritaire, le centre-nord de l'Italie, qui ne comptait aucun représentant avant-guerre, fait tout de même son apparition, ce qui témoigne d'un élargissement vers le sud de la Péninsule préfigurant celui des années 1960. Le fait marquant est néanmoins la venue de nombreux travailleurs de l'est du pays, qui étaient également absents avant la Seconde Guerre mondiale. Le Frioul-Vénétie Julienne, la Vénétie et le Trentin-Haut-Adige représentent 40,3% du contingent, une nouveauté à mettre en rapport avec un vaste mouvement d'émigration des régions orientales du nord de l'Italie dans l'immédiat après-guerre. Enfin, l'ouest (Piémont, Val d'Aoste) devient très minoritaire, en particulier face à la Lombardie.

¹ Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 22.

² Bellinzona, Chiasso, Locarno et Lugano sont représentées.

³ Deux Parisiens, un Lorrain, un Picard, un Haut-Savoyard, un Marnais et un Niçois.

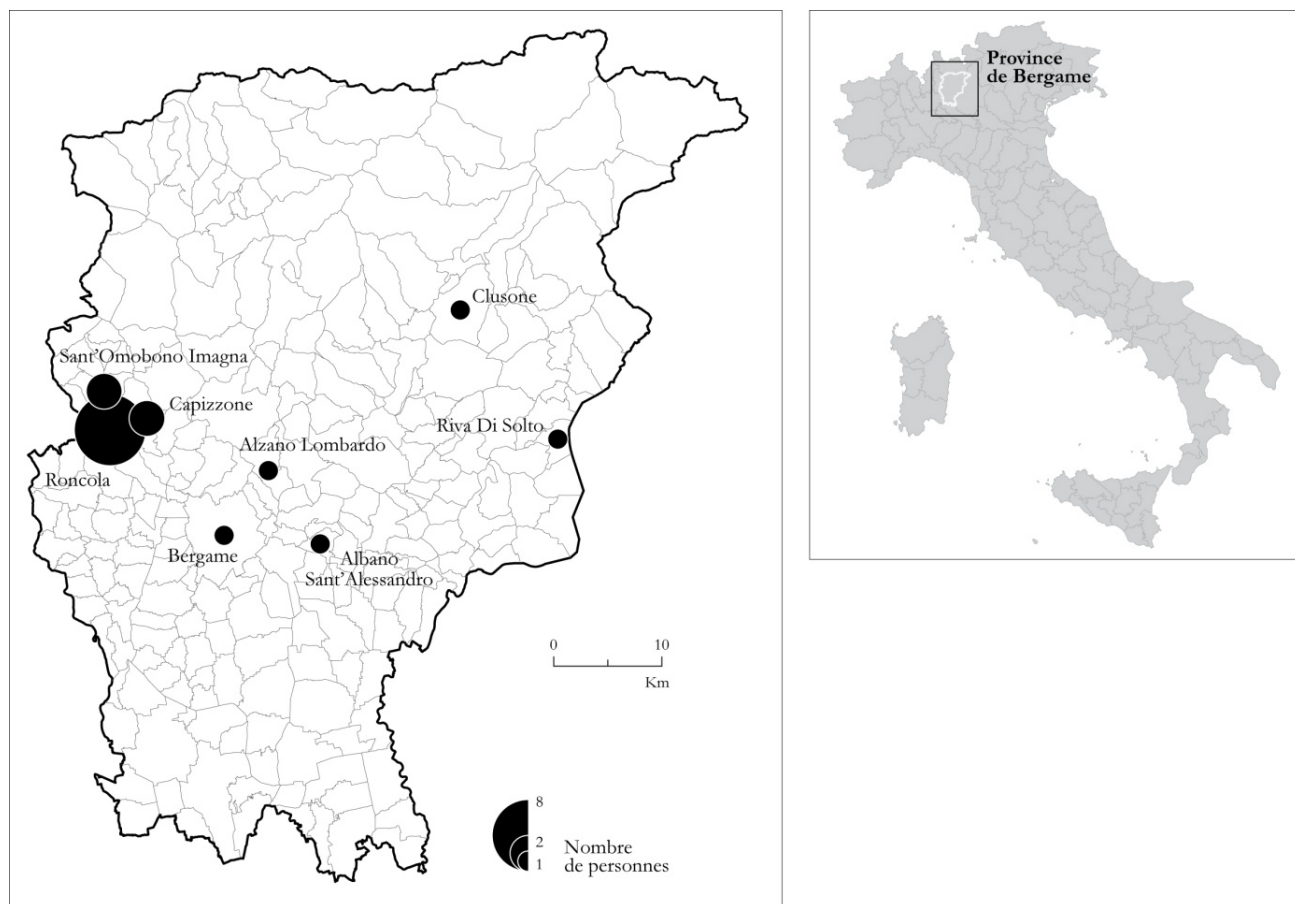
Graphique 12: Tissot, régions d'origine des travailleurs italiens (1946-1959)



Outre cette localisation au niveau des régions, qui fait apparaître deux bassins principaux grossièrement séparés entre est et ouest (région frontalière de la Suisse), une analyse plus fine au niveau des provinces permet d'identifier une zone principale de recrutement, constituée par la province de Bergame, en Lombardie, qui totalise 23,6% de l'ensemble du contingent italien¹. Si les provenances se diversifient vers le sud et, surtout, vers l'est, une zone de recrutement très précise se dessine donc également dans la province de Bergame. Il s'agit de localités situées dans les vallées bergamasques, au nord du chef lieu.

¹ Les provinces avec moins de trois occurrences représentent 29,2%.

Carte 7: Tissot, provenance des migrants de la province de Bergame



Près de la moitié (huit sur dix-sept) des personnes originaires de la province de Bergame viennent de la même commune, Roncola, un village à 850 mètres d'altitude dans les Préalpes bergamasques et qui compte aujourd'hui environ 650 habitants.

Ce cas constitue un très bel exemple de migration en chaîne. Il s'agit de jeunes femmes âgées de 18 à 37 ans au moment de leur premier engagement. Recrutées entre octobre 1951 et septembre 1960, elles sont cousines, sœurs ou belles-sœurs ou viennent simplement ensemble du même village. La dernière d'entre elles quitte Tissot en novembre 1965. Au total, neuf femmes, dont quatre sont réengagées au lendemain du ralentissement de 1958-1959, quittent Roncola pour les montagnes neuchâtelaises.

Les trois premières arrivent au Locle le 18 octobre 1951 et sont logées dans le même appartement. L'une, Palmina Rota, quitte Tissot en décembre 1953 pour se marier en Italie. Les deux autres, Maria Pezzotta et Laura Fenaroli (toutes deux Rota de leur nom de jeune fille),

restent dans l'entreprise jusqu'en décembre 1958, lorsqu'elles sont renvoyées en raison de la situation conjoncturelle. Entretemps, en avril 1956, trois autres jeunes femmes les rejoignent, toujours dans le même logement. En juin de l'année suivante, une septième personne arrive au Locle. Les licenciements de 1958-1959 ont pour résultat le départ des six femmes travaillant encore pour Tissot. Quatre d'entre elles seront réengagées entre novembre 1959 et mars 1960. En 1960 les deux dernières personnes de ce village rejoignent Le Locle. Le cas de Roncola et de la Valle Imagna, dont ce village fait partie, est approfondi dans la dernière partie, consacrée aux migrants.

Pour le recrutement italien, il s'agit dans l'ensemble de jeunes femmes, principalement entre 19 et 24 ans, célibataires et originaires des localités reculées. L'origine montagnarde se vérifie pour une grande partie des travailleurs italiens (56,9% ont quitté des localités situées à plus de 200 mètres d'altitude) et une fois de plus les citadins sont en très nette minorité, puisque seuls 22,2% d'entre eux viennent d'un chef-lieu de province et 6,9% d'un chef-lieu de région (Milan, Rome et Trente).

Les caractéristiques des lieux d'origine sont donc les mêmes que pour les migrations intérieures : non pas des personnes issues de centres urbains, offrant des possibilités d'emploi industriel, mais des travailleurs venant de villages, souvent de montagne. Donc une population plutôt rurale, que l'on peut supposer peu qualifiée pour des travaux industriels. Selon Caroline Douki¹, les entreprises recrutent de façon volontaire à la campagne pour obtenir une main-d'œuvre plus vulnérable que celle de populations déjà ouvrières et urbaines².

4.2.2. Caractéristiques professionnelles

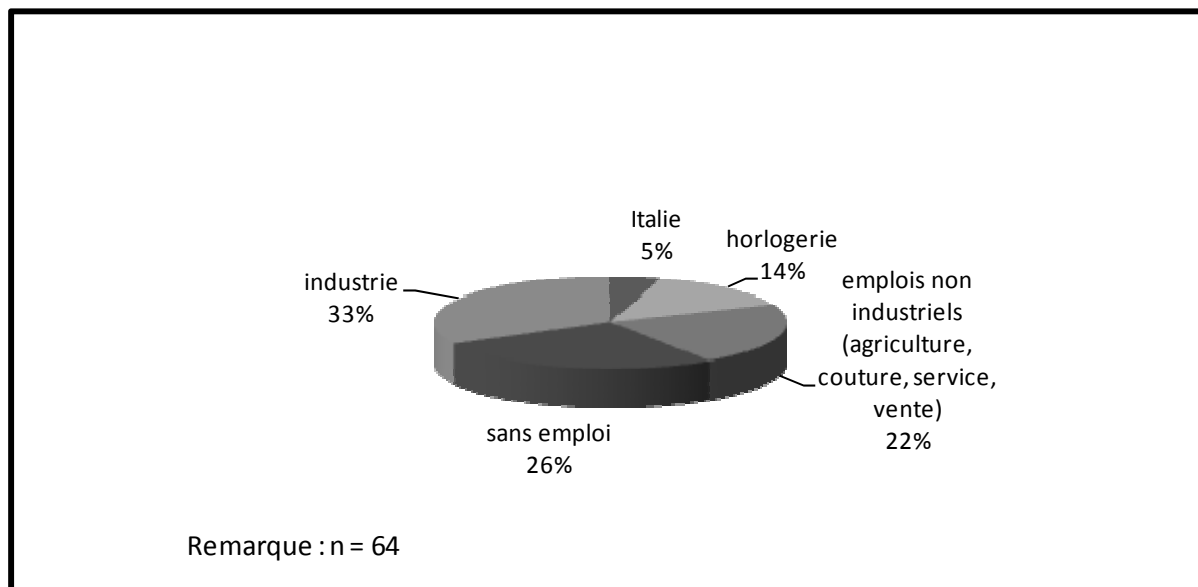
Cependant de nombreux Italiens sont également recrutés après avoir occupé un emploi industriel en Italie ou en Suisse. Les emplois antérieurs sont très variés, avec notamment une forte présence de personnes à la première occupation, que l'on peut supposer fraîchement arrivées en Suisse. La tendance à engager des personnes issues de l'industrie locloise se renforcera avec le temps. Pour la période jusqu'à 1959, Tissot peut parfois aussi profiter des licenciements pratiqués par d'autres entreprises industrielles de la place pour trouver des Italiennes résidant déjà au Locle³.

¹ Pour des périodes plus anciennes cependant.

² Douki Caroline, « Entre discipline manufacturière, contrôle sexué et protection des femmes. Recrutement, encadrement et protection des jeunes migrantes italiennes vers les usines textiles européennes (France, Suisse, Allemagne) au début du XXe siècle », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 94.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 5.7.1956. Dans ce cas il s'agit de personnel licencié par un important employeur de migrantes au Locle, Dixi, fabricant de machines-outils qui démarre

Graphique 13: Tissot, emplois antérieurs des travailleurs italiens (1946-1959)



En ce qui concerne les travailleurs valaisans, une part importante (40%) est constituée de personnes employées dans l'horlogerie, déjà présentes dans l'Arc jurassien au moment de l'engagement par Tissot. Le service représente quant à lui 30% et regroupe principalement les femmes venant de la restauration. Chez les Tessinois l'horlogerie représente la source de recrutement des deux tiers des personnes, le reste étant principalement issu de l'emploi industriel.

Grâce aux mentions d'apprentissage¹, de profession et de qualification, les qualifications du personnel masculin migrant peuvent être évaluées. Les qualifiés sont 37,1%, les semi-qualifiés 5,8% et les non qualifiés 57,1%. Dans 30% des cas, un apprentissage est mentionné, presque toujours d'horloger. Il faut considérer les chiffres sur le personnel qualifié ou semi-qualifié comme des minima, puisqu'ils concernent les travailleurs pour lesquels existe l'indication d'une formation. Cependant cette estimation doit être assez proche de la réalité, l'entreprise ayant toutes les raisons de répertorier les qualifications.

son activité en 1904 comme fournisseur de l'horlogerie et est dans l'après Seconde guerre mondiale l'une des principales entreprises industrielles de la région.

¹ La question des qualifications reconnues par l'entreprise se pose puisqu'il est difficile de considérer qu'une personne avec plusieurs années d'expérience n'a acquis aucune formation, même si l'expérience n'est pas sanctionnée par un diplôme. Dans le cas de l'apprentissage, il s'agit cependant de plus que cela, l'entreprise reconnaissant une formation acquise avant l'entrée en fonction. Une instruction probablement théorique et pratique, reçue dans une école d'horlogerie, ou seulement pratique, si l'entreprise reconnaît les connaissances obtenues durant un autre engagement.

L'analyse des emplois occupés par les hommes met en évidence la forte proportion de travailleurs qualifiés, surtout par rapport à leurs collègues de sexe féminin, mais aussi la part importante d'hommes occupés aux ébauches, un atelier généralement délaissé par la gent masculine. La répartition des tâches répond toutefois à une logique sexuée, les hommes étant principalement employés sur certaines machines : « sur les presses on mettait des hommes parce que c'était dangereux, j'ai jamais vu un homme travailler sur presse pendant dix ans sans avoir un ou deux doigts en moins »¹.

La moitié des hommes employés aux ébauches sont Valaisans, alors qu'ils ne représentent qu'un tiers du contingent. Pour les postes non qualifiés, l'entreprise recrute plutôt des travailleurs suisses, alors que les hommes étrangers sont avant tout destinés au service après-vente dans leur pays d'origine. De nombreux horlogers sont également assignés au remontage, ce qui se confirmera durant les années 1960. Dans ce cas, l'occupation ne nous renseigne pas sur le niveau de qualification, puisque la formation de remonteur existe (18 mois ou 2 ½ ans avec l'achevage), mais que la plupart des personnes occupées au remontage sont des horlogers.

Si l'on s'en tient aux mentions d'apprentissages, les femmes ne sont pratiquement jamais considérées comme qualifiées. Une seule (Belge) effectue un stage de rhabilleuse. Une autre, régleuse formée au Technicum du Locle, est semi-qualifiée. Les 191 restantes n'ont pas suivi d'apprentissage, d'après les dossiers du personnel. Les mentions de profession confirment cette conclusion, puisque nous ne trouvons que deux employées de bureau, deux remonteuses et une régleuse, pour un total de 36 mentions, le reste étant constitué d'ouvrières ou en tout cas de personnes peu ou pas qualifiées, du moins pour l'horlogerie (ménagères, couturières, vendeuse).

En termes d'origine, les Italiens n'ont pas de qualification à hauteur de 95,8%, les Valaisans à 92,7%, les Tessinois à 78% et enfin les Français à 72%. Une ligne de démarcation peut donc être tracée entre, d'un côté, les Valaisans et les Italiens et, de l'autre, les Tessinois et les Français. La différence ne se fait pas ici entre migrations internes d'une part et migrations internationales de l'autre, mais entre une migration féminine et peu qualifiée (celle valaisanne et italienne) et une migration beaucoup plus proche, par sa diversité, de la population locale.

Avec 61,7%, l'atelier des ébauches domine largement parmi les emplois féminins, suivi de très loin par le réglage (9,8%), le remontage (6,7%) et le terminage (4,7%). Les différences sexuées dans l'occupation se retrouvent au niveau de l'origine : Valaisans (59%) et Italiens (85%) sont

¹ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007, mais également Santina Cortinovis, Camilla Rota et Giovanna Offredi, entretien du 15 septembre 2009.

principalement employés aux ébauches, alors que Français (24%) et Tessinois (38%) ne sont pas concentrés par secteur.

Par les noms, les origines, les domiciles, les dates d'engagement et celles de naissance, un certain nombre de liens de parenté ont été identifiés. Ils concernent 55 personnes, unies par les liens suivants : mariage (époux, au moment de l'engagement ou durant celui-ci) et descendance 3, fratries 17, cousinage 1. Liens impossibles à définir avec certitude : amitié ou cousinage 5, fratrie ou cousinage 6¹. Par conséquent, les migrations en chaîne concernent avant tout des personnes de la même génération, alors qu'il est plus rare qu'une génération suive l'autre. En dehors de la famille, des chaînes de migration se mettent également en place dans certains villages, comme nous l'avons vu avec le cas de Roncola.

Les liens de parenté, ou plus rarement d'amitié ou d'interconnaissance, mis en évidence pour cette période semblent relativement nombreux, puisqu'ils concernent 55 personnes sur les 242² (22,7%) migrants engagés entre 1946 et 1959. Ainsi le recrutement à travers la famille ou les connaissances est un élément important de la stratégie de Tissot pour cette période. Si la démarche qui consiste à mettre en évidence les liens familiaux n'est pas nouvelle³, elle semble pertinente dans le présent cas d'étude. D'autres médiateurs de la migration agissent également, comme nous le verrons dans la dernière partie du travail.

Le personnel masculin est occupé en moyenne durant 1,7 année, le coefficient d'instabilité étant de 67,1%. Les femmes sont légèrement plus fidèles à l'entreprise avec une moyenne de 2,1 ans et un coefficient d'instabilité de 45%. Cette différence entre les sexes peut s'expliquer par la présence de huit stagiaires de sexe masculin qui ne restent qu'entre 19 et 173 jours (moyenne de 65,2 jours) alors qu'une seule femme effectue un stage, une rhabilleuse belge, en poste durant un an et demi. De façon générale, le turn-over parmi les migrants occupés par Tissot est important. Comment l'expliquer ? Une première piste pourrait être celle du faible niveau de qualification. Des emplois peu intéressants ne retiennent pas le personnel. Mais cette hypothèse ne peut pas

¹ Dans cinq cas, trois personnes sont liées (deux fois des sœurs, deux fois des sœurs ou des cousines et une fois des cousines avec une cousine ou une amie). Cela implique à chaque fois un lien triple, puisque la troisième personne est liée à la deuxième et à la première, qui elles-mêmes sont liées une fois. La présence d'une troisième personne implique donc la création de deux liens supplémentaires.

² 263 recrutements, mais qui comprennent les 21 réengagements effectués durant la même période.

³ Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Des formes de médiation sexuellement orientées ? Lieux, institutions et acteurs du placement des travailleuses migrantes à l'époque contemporaine », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 53, qui citent Boyd Monica, « Family and Personal Networks in International Migration : Recent Developments and New Agendas », *International Migration Review* 23, 87-3 (1989), p. 638-670, Massey Douglas, Arango Joaquín, et al., « Theories of International Migration : A Review and Appraisal », *Population and Development Review* 19, 3 (septembre 1993), p. 431-466, Rosental Paul-André, « Les liens familiaux, forme historique ? », *Annales de Démographie Historique* 2 (2000), numéro spécial « Famille et parenté : le renouvellement des approches », p. 49-81.

être vérifiée, puisque les étrangers qualifiés sont précisément destinés à ne rester que durant une courte période de stage. Des conditions de travail et / ou de salaire inférieures à d'autres entreprises ou à d'autres secteurs d'activité pourraient également être avancées. Néanmoins cela ne semble pas être confirmé par les niveaux de salaire, plutôt élevés dans l'horlogerie, quoiqu'il faille souligner que les salaires masculins de Tissot souffrent de la comparaison avec ceux des autres entreprises horlogères de la région¹. Cette hypothèse n'est pas non plus confirmée par l'étude des motifs de départ. La dernière hypothèse, qui semble la plus crédible, est liée à la conjoncture : l'après-guerre étant une période de plein emploi, les travailleurs peuvent saisir d'autres opportunités de travail. C'est ce que déplore Tissot, selon qui « la période d'activité intense que traverse l'industrie horlogère et la pénurie d'ouvriers, spécialement d'ouvriers qualifiés, ont comme conséquence un mouvement anormal du personnel qui change d'emploi pour n'importe quelle raison ou sans raison »². En outre, l'entreprise estime que les départs sont renforcés par le fait que la main-d'œuvre est largement recrutée à l'extérieur de la localité. Il est compréhensible que la direction se plaigne régulièrement de l'instabilité de son personnel. Néanmoins, celle-ci est effectivement considérable. Par exemple en 1947, l'atelier des ébauches enregistre 87 entrées contre 67 départs, pour un effectif total, au 31 décembre 1947, de 92 personnes³. Le personnel doit par conséquent être constamment renouvelé, entraînant des frais en termes de recherche de personnel, mais également en termes de formation, même si celle-ci se réduit à une simple « mise au courant ». L'absentéisme, autre forme d'instabilité du travail, se situe quant à lui autour de 3% à 4%, sauf cas extraordinaires, comme par exemple des épidémies de grippe qui peuvent le faire grimper jusqu'à 10%⁴.

Une analyse par origine nuance les conclusions sur le turn-over. En effet de grands écarts existent entre communautés. Ainsi les Italiens sont les plus stables (durée moyenne d'engagement de 2,2 ans, coefficient d'instabilité 31,9%), alors qu'ils ont des caractéristiques (femmes non qualifiées) proches des Valaisans qui eux sont les plus mobiles (moyenne 1,5 an, coefficient d'instabilité 63,5%). Les raisons sont plutôt à chercher dans les projets migratoires et dans les possibilités de travail. Dans le cas des Valaisannes, les jeunes femmes cherchent un emploi provisoire. Les possibilités de trouver une autre situation sont également supérieures, d'une part en raison du développement industriel du Valais dans les années 1950, mais aussi car la nationalité n'est pas pour elles un obstacle à la mobilité professionnelle et que le marché national du travail leur est

¹ Voir comparaison salaires Tissot/salaires APL pour 1958, 1960 et 1961, figure 19.

² Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1951.

³ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 31.8 au 31.12.1947.

⁴ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 9.10.1957. Fourastié nous fournit un point de comparaison en affirmant qu'en moyenne « chaque salarié manque à l'appel de son entreprise 18 jours par an », Fourastié Jean, *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris : Fayard, 1979, p. 121. Si l'on considère qu'une année de travail comporte environ 220 jours de travail, les chiffres de Fourastié correspondent à un pourcentage d'absentéisme d'environ 8%. Celui de Tissot pour les années 1950 ne semble donc pas très élevé.

entièrement ouvert. Ceci est confirmé par le coefficient d'instabilité des Tessinois (52,1%) et des Français (36%). Si les Valaisans et les Italiens remplissent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise et que les deuxièmes succèdent aux premiers au long des années 1950, le facteur de la nationalité a tout de même des répercussions sur leur emploi et sur les possibilités de mobilité qui s'offrent ou se refusent aux uns et aux autres.

Sur 263 personnes engagées de 1946 à 1959, seul un dixième a changé d'occupation durant sa présence chez Tissot. Les possibilités de promotion semblent donc réduites. Cette faible propension au changement d'occupation peut s'expliquer de diverses manières : vu l'instabilité du personnel étranger, celui-ci n'a pas le temps de changer d'occupation. En outre, l'entreprise ne souhaite pas que son personnel étranger change de poste, puisqu'elle y recourt pour des raisons de pénurie de main-d'œuvre dans certaines occupations. Cette explication pourrait être contredite par le fait que la pénurie touche tous les emplois, y compris les plus qualifiés. Enfin, ce qui semble le plus plausible est que, d'une part, les étrangers au bénéfice d'un permis B ont des limites au changement d'emploi imposées par le cartel et que, d'autre part et surtout, l'entreprise ne veut pas mettre en concurrence le personnel étranger et le personnel suisse, pour ne pas froisser ce dernier. Cela n'explique que l'absence de mobilité verticale. Toutefois, le personnel ne change pas non plus en direction d'occupations du même type. On peut en déduire que l'entreprise cherche à minimiser les frais de « mise au courant » en évitant de devoir former à plusieurs reprises ses employés. Parmi les vingt-six personnes concernées, dix-huit n'ont connu qu'un changement de poste, sept ont changé deux fois (trois postes occupés) et une trois fois. Il est difficile de savoir si ces changements ont impliqué une ascension professionnelle ou une simple réaffectation. On peut estimer que neuf d'entre eux ont pour effet une amélioration dans le type de poste occupé (notamment travaux moins sales et bruyants). Mais cela reste une estimation, puisque nous ne connaissons que les ateliers et non pas le travail réellement effectué.

L'exogamie est un indicateur classique de l'intégration d'une population étrangère¹. Différents cas de mariages mixtes apparaissent dans les archives du personnel, notamment à travers les changements d'état civil, de nom et de lieu d'origine (ces deux dernières catégories ne valent que pour les femmes). Sont considérés comme endogames les mariages célébrés dans la même communauté immigrée (Italie, France, Valais, Tessin), par exogames ceux d'un migrant soit avec un Suisse (Valais et Tessin exclus), soit avec un membre d'une autre communauté immigrée. Lorsque, au moment du mariage, une travailleuse italienne acquiert un nom à consonance de la même origine, j'en déduis qu'elle a épousé un Italien. Il pourrait s'agir d'un Tessinois, mais dans ce cas le changement d'origine serait vraisemblablement indiqué. C'est une approximation, mais

¹ Il a par exemple été utilisé par les démographes Emmanuel Todd et Michèle Tribalat, dans leurs tentatives de mesurer l'assimilation des étrangers en France, Todd Emmanuel, *Le destin des immigrés : assimilation et ségrégation dans les démocraties occidentales*, Paris : Seuil, 1997, Tribalat Michèle, *Faire France : une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris : La Découverte, 1995.

qui est riche en informations. Les travailleuses françaises n'ont pas pu être prises en compte, puisqu'il est impossible de savoir si leur nouveau nom est celui d'un Suisse ou d'un Français, les patronymes étant les mêmes des deux côtés de la frontière.

Sur l'ensemble de la période étudiée (1919-1979), 216 personnes se sont mariées durant leur engagement chez Tissot, au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans 136 cas (63%) il est possible d'identifier le conjoint. Parmi ces 136 cas connus, seuls vingt-sept concernent des mariages mixtes, dont dix-neuf avec un indigène et huit avec un membre d'une autre des communautés immigrées retenues. La première génération de migrants est donc encore fortement marquée par l'endogamie. Cette tendance semble en réalité être encore plus forte puisqu'en général il n'a pas été possible d'identifier le conjoint de la plupart des Français mais que, dans les cas où cela l'a été, il s'agissait majoritairement de mariages endogames. On peut logiquement supposer que la plupart des mariages sur lesquels il n'a pas été possible de s'exprimer unissaient deux citoyens français.

Qui est concerné par un mariage mixte et cela implique-t-il une quelconque stratégie ? Les deux hommes repérés ont épousé des femmes d'autres communautés immigrées ; par conséquent aucun homme étranger n'a épousé une Suissesse. Parmi les femmes exogames, les Espagnoles sont surreprésentées (sept cas), ce qui peut être dû à l'appartenance à une communauté moins importante. Mais cette tendance à l'exogamie pourrait être liée au contrôle social de la communauté – un contrôle moins fort impliquant une plus grande liberté de contracter un mariage en-dehors de la communauté – ou à un projet migratoire plus faiblement tourné vers le retour au pays. Ces résultats sont conformes à ceux constatés pour les personnes originaires de la Valle Imagna établies à la Vallée-de-Joux, où les cas de mariages entre Italiens et Suissesses sont beaucoup plus rares qu'entre Italiennes et Suisses¹.

Les raisons de quitter l'entreprise ne sont pas forcément uniques, l'une pouvant par ailleurs induire l'autre. Le retour au pays peut avoir différents motifs (mariage, maternité, santé ou autres), et inversement le retour au pays aura pour effet un changement d'emploi. Tous les motifs évoqués ont donc été retenus pour limiter la perte d'informations.

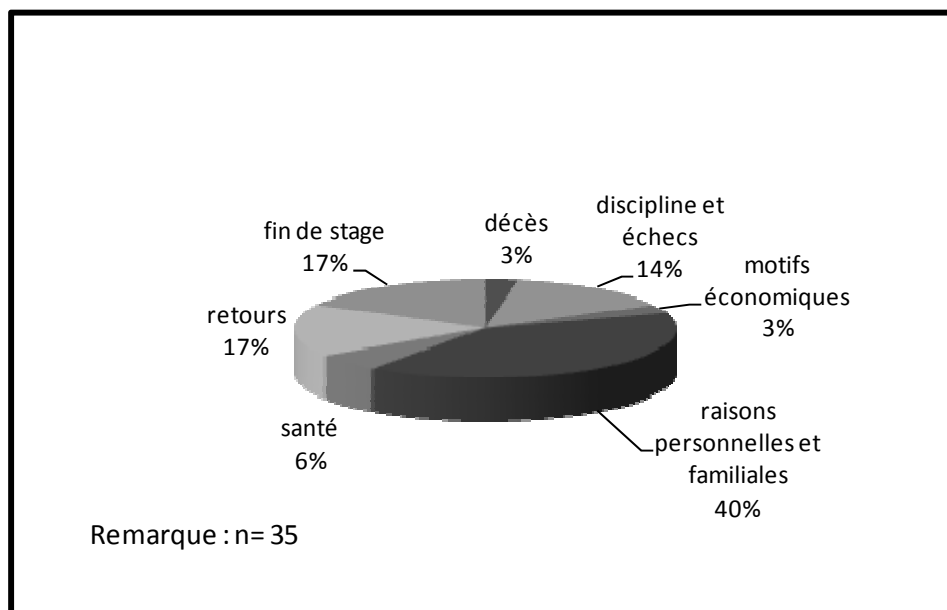
Deux catégories principales peuvent être identifiées : les départs volontaires et ceux involontaires. Parmi les premiers, les fiches du personnel distinguent les décès², les retraites, les transferts au sein du groupe, les mariages et maternités, les raisons de famille, les raisons de santé, les raisons personnelles, les changements de situation, les retours au pays d'origine, les changements de

¹ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 36.

² Il serait plus juste de dire que ce motif est indépendant de la volonté de l'entreprise.

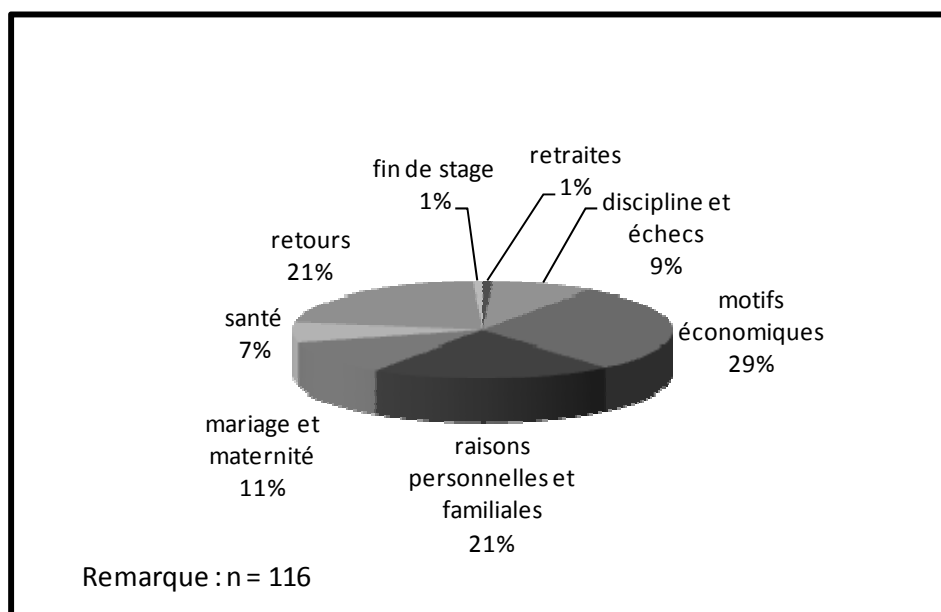
travail (qui impliquent que l'employé quitte l'horlogerie). Les seconds concernent les licenciements pour motifs disciplinaires ou économiques, ou encore la fin d'un contrat temporaire (cela concerne surtout les stages) et les contrats rompus après une période d'essai ne s'étant pas avéré concluante.

Graphique 14: Tissot, motif de départ des migrants (1946-1959)



L'emploi masculin est très peu touché par les licenciements économiques, ce qui se comprend par la période de haute conjoncture et de pénurie de main-d'œuvre vécue entre 1946 et 1959 durant laquelle les travailleurs sont plutôt en position de force.

Graphique 15: Tissot, motif de départ des migrantes (1946-1959)



Deux différences majeures peuvent être relevées entre hommes et femmes. D'abord, comme dit précédemment, les stages ne concernent pratiquement que les hommes, ce qui correspond à la distribution des emplois qualifiés. Ensuite, les licenciements pour motifs économiques ne touchent qu'un homme, alors qu'ils concernent 29% des femmes quittant Tissot entre 1946 et 1959. Cette disproportion est due au ralentissement de 1958-1959 lors duquel les Italiennes sont en grande partie renvoyées.

Au 1^{er} janvier 1958, Tissot compte trente-cinq travailleuses italiennes et en mai elles représentent la moitié de l'effectif employé aux ébauches¹. Mais la situation se détériore vite et leurs postes sont gelés. Ainsi celles employées aux ébauches sont « réparties en trois groupes mis en congé pour un mois par rotation dès la fin des vacances », ce qui fait craindre à l'entreprise des effets négatifs sur la productivité, puisque « les Italiennes sont nos meilleures ouvrières. Le personnel féminin de terminaison qui sera déplacé à l'ébauche ne produira certainement pas autant »². Mais les autorités cantonales et communales ne toléreraient pas que des indigènes soient mises au chômage, « tant qu'une seule Italienne restera à l'usine »³ et elles obligent Tissot à renvoyer les Italiennes travaillant aux ébauches⁴.

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 9.5.1958.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 9.7.1958.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 9.7.1958.

⁴ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1959, 29.6.1960.

La crise de 1958-1959 met en évidence le rôle d'amortisseur conjoncturel prévu pour les étrangers et le contrôle que les autorités exercent pour que les entreprises ne dérogent pas à cette règle pour des raisons d'organisation de la production. Paradoxalement, pour que la production d'ébauches ne s'arrête pas, non seulement du personnel suisse est déplacé de la terminaison en amont, mais des travailleuses indigènes sont également engagées¹. Le départ des Italiennes désorganise sérieusement l'atelier des ébauches², puis finalement le chômage partiel touche aussi les Suissesses, celles mariées voyant leur taux d'activité réduit à 50%³. Cependant les licenciements permettent d'atténuer les conséquences sur les travailleurs nationaux, alors que le chômage les avait durement touchés durant les crises de l'entre-deux-guerres. Entre 1958 et 1959, trente-huit Italiennes quittent l'entreprise ; trente-deux sont renvoyées pour motifs économiques, deux pour motifs disciplinaires et quatre regagnent volontairement leur pays⁴. Seules les Italiennes font les frais de la crise, alors que « parmi le personnel suisse, il n'y a eu que quelques cas individuels de chômage qui s'expliquent par des raisons d'âge ou d'inadaptation à des méthodes de travail »⁵, selon le conseil d'administration.

Une analyse par origine met également en évidence l'importance du retour pour les Valaisans (31% des cas) et dans une moindre mesure pour les Italiens⁶. Encore une fois, les Tessinois se distinguent des Valaisans par un pourcentage de retours nettement inférieur (13%) qui tend à confirmer l'hypothèse d'une main-d'œuvre en partie constitué de descendants de migrants.

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 8.10.1958.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.2.1959.

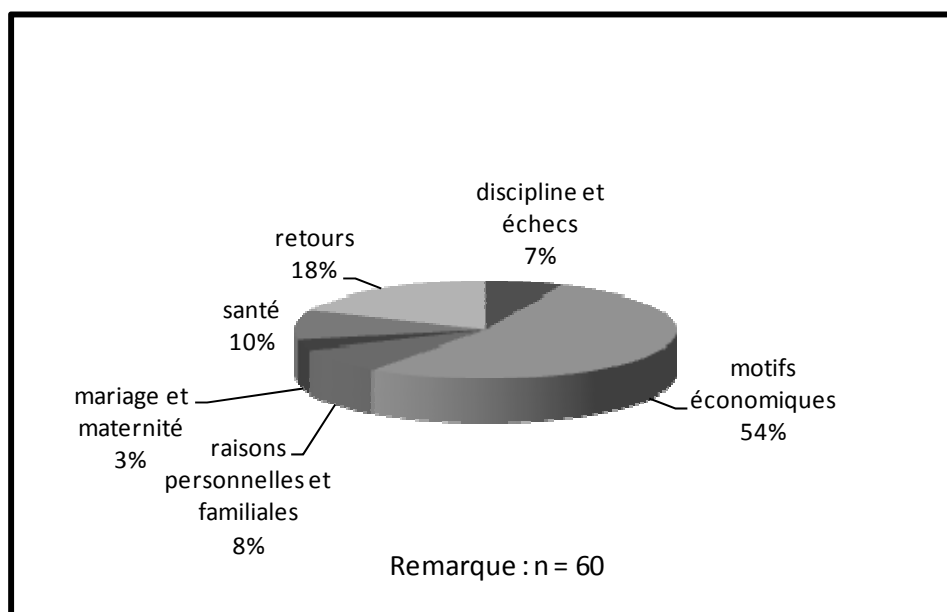
³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 8.4.1959.

⁴ Ce qui peut être également interprété comme une conséquence de la détérioration des conditions économiques.

⁵ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1959, 29.6.1960.

⁶ En ce qui les concerne, les licenciements ont également pour résultat un retour au pays, puisqu'ils impliquent la perte du permis de séjour.

Graphique 16: Tissot, motif de départ des travailleurs italiens (1946-1959)



La problématique du retour permet d'éclairer les trajectoires migratoires. Michael Piore, s'intéressant au « succès ou à l'échec » de la migration, interprète le retour au pays comme le succès de la migration, puisqu'il répond la plupart du temps à ce qui était le projet des migrants, à savoir une migration temporaire dans un but économique¹. Rester signifie avoir échoué dans cette optique, notamment d'un point de vue économique, les moyens à disposition ne permettant pas d'acquérir une maison, des terres, un taxi, etc. Ici, le licenciement entraînant la perte du permis de séjour, le retour est plutôt la conséquence d'une perte d'emploi et peut donc difficilement être considéré comme un succès. La question du retour est développée dans la quatrième et dernière partie.

Au 1^{er} janvier 1960, Tissot compte sept Italiennes, dont une seule engagée avant novembre 1959², lorsque l'entreprise reçoit une nouvelle autorisation d'embauche pour dix Italiennes³. La reprise de la deuxième moitié de 1959 est donc marquée par le retour des travailleuses italiennes, alors

¹ Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979, p. 60-61.

² Une ouvrière d'ébauches, présente depuis 1945 et donc probablement au bénéfice d'un permis d'établissement qui lui permet d'échapper aux licenciements.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 10.11.1959.

que la crise avait provoqué le licenciement de la quasi-totalité de l'effectif. Les autorisations d'engagement d'Italiennes sont délivrées à nouveau dès fin 1959¹.

4.3. Dopées à l'atelier

Dans les années 1950, l'évolution des modes de production s'accompagne de conséquences sur la santé des ouvriers, en particulier des femmes, qui se traduisent par l'augmentation de la consommation de médicaments. La question de la santé au travail est par conséquent abordée ici à travers le phénomène de la surconsommation de calmants et d'antidouleurs. Même s'il s'inscrit plus largement dans un changement de relation de la société à la médication, ce phénomène peut également être considéré en relation au travail. Ce problème ne touche pas spécifiquement les migrants, mais il témoigne des changements en cours auxquels participe l'immigration. Je cherche donc à mettre ici l'accent sur le rapport entre ces abus et les changements des conditions de travail.

Ces dernières années, l'étude des maladies professionnelles et des questions de santé au travail s'est largement développée. « Sans se clore (...) en domaine de spécialisation universitaire, elle devient un élément obligé de l'histoire des acteurs et mouvements sociaux, ou des entreprises, ou encore des politiques socio-sanitaires, comme l'a démontré un colloque récent »². C'est ainsi qu'ont été pensées ces quelques lignes ; l'histoire des conditions de travail et de leurs effets sur les travailleurs font partie intégrante d'une étude plus générale sur les transformations des modes de production et de la gestion de la main-d'œuvre destinée à les mettre en œuvre.

L'analyse des problèmes de santé au travail se heurte à un premier obstacle, celui de la difficulté dans la collecte des informations. L'abus de certains analgésiques, notamment ceux à base de phénacétine³, a causé dans l'après guerre de graves lésions organiques, ainsi que d'importants troubles psychiques. Mais les cas moins sérieux ne laissent en général aucune trace dans les archives, puisqu'ils ne sont pas déclarés ou ne sont pas considérés comme découlant de l'abus de

¹ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1959, 29.6.1960.

² Rosental Paul André, Omnès Catherine, « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », Revue d'histoire moderne et contemporaine 56/1 (janvier-mars 2009), n° spécial Rosental Paul André, Omnès Catherine (dir.), *Les maladies professionnelles : genèse d'une question sociale (XIXe-XXe s.)*, p. 5, qui se réfère au colloque « Histoire(s) de la santé au travail », Le Creusot, 25-26 septembre 2008, organisé par le Groupe d'Histoire Travail et Santé. Pour une synthèse sur le cas français, Buzzi Stéphane, Devinck Jean-Claude, Rosental Paul-André, *La santé au travail : 1880-2006*, Paris : La Découverte, 2006.

³ La phénacétine a été remplacée par le paracétamol, en raison des nombreux effets secondaires graves sur les reins, comme aussi au niveau psychique (dépression, hallucinations, confusion mentale, etc...), <http://www.biam2.org/www/Sub2510.html>, Banque de Données Automatisée sur les Médicaments, site consulté le 22 décembre 2009.

médicaments. De plus, à la question de savoir si elles avaient connaissance de problèmes de ce type, les personnes interviewées ont toujours répondu négativement, sauf dans un cas, que nous verrons plus bas. Enfin, les pathologies liées à l'abus de médicaments ne font pas partie des maladies les plus graves du travail. Comme pour les troubles musculosquelettiques (TMS) étudiés par Nicolas Hatzfeld, « elles restent un genre mineur dans l'ensemble des dégâts subis au travail »¹.

La Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents ne les considère pas comme maladies professionnelles, ni dans les années qui concernent notre travail, ni à l'heure actuelle, même si elles pourraient être intégrées à la catégorie « surmenage »². La reconnaissance de la médecine du travail joue un rôle central dans la prise en compte par les entreprises des risques encourus par les travailleurs, que ce soit pour la mise en place de normes de sécurité ou pour l'indemnisation des travaux dangereux. Dans le cas de l'horlogerie, le facteur principal de troubles est l'intensité de la concentration et de l'effort visuel, mais cet effort est considéré comme inhérent au travail lui-même et ne donne pas lieu à une revalorisation salariale³.

En raison du manque de sources, cette partie s'appuie principalement sur une enquête lancée en 1955 par la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sanitaires, suite à différents travaux « décrivant les méfaits, avec issue fatale parfois, causés par l'emploi abusif de médicaments, en particulier d'analgésiques »⁴. Cette étude n'a pas eu pour objectif de se pencher plus particulièrement sur les lieux de travail. Cependant parmi les institutions et individus consultés, outre les médecins, pharmaciens, cliniques et polycliniques médicales et psychiatriques, ainsi que la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident, il faut relever que l'Inspectorat fédéral des fabriques et les « assistantes sociales de certaines grandes entreprises de l'industrie horlogère et métallurgique »⁵ ont également été sollicités. La problématique de la santé au travail semble donc avoir été présente dès les débuts de l'enquête. Sans entrer dans le détail des conclusions du rapport, retenons celles qui concernent le travail. Dans l'ensemble, et cela est important pour le cas de l'horlogerie, les femmes sont particulièrement touchées par le phénomène. Ainsi parmi les 134 personnes soignées en 1954 en tant que pharmacomanes dans vingt-quatre maisons de santé

¹ Hatzfeld Nicolas, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 56/1 (janvier-mars 2009), n° spécial Rosental Paul André, Omnès Catherine (dir.), *Les maladies professionnelles : genèse d'une question sociale (XIXe-XXe s.)*, p. 178.

² Voir la « Statistique des accidents » publiée par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA, SUVA depuis 1996, d'après son abréviation en allemand).

³ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 19.

⁴ Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n° 6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957, p. 1.

⁵ Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n° 6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957, p. 2.

du pays, seules quarante étaient des hommes (29,9%). En ce qui concerne les lésions traitées par les médecins, elles concernent des femmes dans plus de 80% des cas. Sur le plan géographique, le phénomène est plus rare dans les campagnes, « à l'exception toutefois des localités où se trouvent des fabriques de textiles et d'horlogerie, ainsi que des régions où l'ouvrier travaille aux pièces ou à domicile »¹. L'importance du problème dans les régions industrielles est aggravée du fait que les entreprises elles-mêmes fournissent, parfois gratuitement, des médicaments à leurs ouvriers. L'analyse par profession démontre d'ailleurs que « ce sont les milieux modestes de la population qui sont le plus touchés »². Ces conclusions sont confirmées par d'autres études qui ont par exemple mis en évidence que certains analgésiques sont consommés non pas pour soigner, par exemple des maux de tête, mais pour améliorer le rendement au travail. L'enquête insiste sur les « facteurs sociaux qui jouent un rôle essentiel – travail de la femme, rythme du travail, travail aux pièces, surmenage et excès de fatigue »³. Si le rapport fait de « l'abus des analgésiques combinés (...) un fléau typiquement suisse »⁴, il s'agit en réalité d'une préoccupation internationale au milieu des années 1950, puisque les experts de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) s'en inquiètent également et qu'ils « sont d'avis que ces substances doivent être désormais considérées comme susceptibles d'engendrer l'accoutumance »⁵.

Si ce rapport public fait un lien clair entre abus de médicaments et travail industriel féminin, notamment dans l'horlogerie et dans les travaux rémunérés aux pièces ou à domicile qui lui sont typiques, qu'en est-il du patronat ? A-t-il conscience de ces problèmes ? Et si oui, quand et quelles mesures ont été prises ?

A la suite de l'enquête de la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sanitaires et de diverses études sur la question, l'usage abusif de calmants fait l'objet d'une attention particulière de la part du patronat horloger à partir surtout de 1957 et jusqu'en 1962. Les archives de la Convention patronale conservent différents témoignages de cet épisode, parmi lesquels la réponse de l'assistante sociale de l'Association patronale horlogère du district du Locle à l'enquête officielle. Selon elle, aucun chef d'entreprise n'a procuré à ses ouvrières de produits « dopants ». Cependant elle confirme bien que « les ouvrières qui travaillent en fabriques, usent et abusent des

¹ Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n° 6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957, p. 6.

² Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n° 6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957, p. 17.

³ Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n° 6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957, p.17.

⁴ Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n° 6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957, p.16.

⁵ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, dépêche ATS, 13.3.1957.

médicaments calmants »¹. La faute est principalement attribuée aux travailleuses elles-mêmes et à un mode de vie matérialiste, à « la vie trépidante qui est celle de notre temps »². Si le rendement au travail est évoqué comme étant l'une des causes du problème, cela ne semble pas être à mettre au passif des employeurs qui ne peuvent être satisfaits de cette évolution, puisque le travail se fait « sans souci de la qualité »³. Cette prise de conscience incite malgré tout les services sociaux de l'APL, en collaboration avec les autorités cantonales⁴, à éditer en 1956 une mise en garde que les entreprises du district placardent à l'intention de leurs employés⁵. Le texte insiste sur les risques de dépendance et sur les effets psychiques des calmants : « en plus de l'effet abêtissant et déprimant de cet état de besoin, les calmants en question exercent peu à peu, sur le système nerveux, une irritation qui se manifeste par un changement du caractère, une activité désordonnée et une susceptibilité exagérée. Puis ce sont des étourdissements, des pertes de connaissance ou des crises de forme épileptique, et, pour finir, l'établissement d'une maladie mentale », symptômes déjà constatés parmi les patients soignés dans les cliniques du canton de Neuchâtel⁶.

L'ASUAG s'inquiète aussi des affirmations des experts au sujet des abus de calmants dans l'horlogerie et, suite à un article de presse, demande aux organes patronaux de se saisir du problème⁷. Des explications sont également demandées à l'auteur de l'article, le Dr Wyss. Dans sa réponse, le médecin chef de la « clinique universitaire de psychiatrie et asile d'aliénés Waldau » à Berne précise ses allégations et confirme que, dans l'horlogerie, environ « 80% des ouvriers « se droguent » plus ou moins »⁸. Le problème de la distribution dans les ateliers est également souligné. Ces constatations se basent sur les observations en clinique psychiatrique et en policlinique et sur une étude consacrée au « problème des intoxications chroniques en relation avec l'usage de préparations pharmaceutiques à base de phénacétine », parue dans la *Schweizerische Medizinische Wochenschrift* 48 (1955). Selon cette dernière, « l'abus de phénacétine constitue dans certaines régions industrialisées une véritable maladie professionnelle »⁹. L'étude sur la

¹ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, lettre de l'assistante sociale de l'Association patronale horlogère du district du Locle au directeur du service d'hygiène fédéral, 1.7.1955.

² ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, rapport de l'assistante sociale de l'APL, mars 1957.

³ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, rapport de l'assistante sociale de l'APL, mars 1957.

⁴ Cette mise en garde est signée par le médecin cantonal de Neuchâtel.

⁵ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, rapport de l'assistante sociale de l'APL, mars 1957.

⁶ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, mise en garde du service sanitaire cantonal de Neuchâtel, s.d.

⁷ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, lettre de l'ASUAG à la Convention patronale, 25.2.1957.

⁸ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, lettre du Dr Wyss au président du conseil d'administration de la Société générale de l'horlogerie suisse SA, 19.2.1957.

⁹ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, lettre du Dr Wyss au président du conseil d'administration de la Société générale de l'horlogerie suisse SA, 19.2.1957.

phénacétine se base elle-même sur une enquête de l'industrie pharmaceutique, menée dans vingt-huit entreprises horlogères du Jura neuchâtelois, bernois et soleurois, qui fait le lien entre les conditions de travail (travail de précision à la loupe monoculaire, lumière artificielle éblouissante, travail monotone et fatigant pour les yeux qui provoque des maux de tête) et l'usage des médicaments qui deviennent indispensables pour pouvoir effectuer ces tâches. Conduite du 31 janvier au 23 février 1955 par un détective privé dans les localités de Bienne, Perles, Granges, Longeau et La Chaux-de-Fonds l'enquête constate différents abus¹. La consommation moyenne par personne et par jour est estimée entre cinq et quinze pastilles, selon le travail effectué. « Un cas extraordinaire d'abus a même été constaté, celui d'une « tartine de Saridon² », qui consiste en une tartine beurrée parsemée de pastilles de Saridon »³. Ce rapport pointe également du doigt la distribution en usine – par « des contremaîtresses ou des samaritains de la fabrique, qui réalisent ainsi parfois un gain journalier accessoire appréciable »⁴ –, les médicaments devenant donc l'objet d'un commerce illégal à l'intérieur des ateliers.

L'industrie horlogère cherche à approfondir la question, tout d'abord en prenant contact avec Hoffmann-La Roche. La grande firme pharmaceutique met à sa disposition l'enquête qu'elle avait fait mener dans les entreprises de l'Arc jurassien. Mais elle encourage aussi le patronat horloger à lutter contre les causes de l'abus de médicaments, notamment en adoptant des mesures prophylactiques afin de « fortifier la vue et les nerfs (...), par une distribution régulière de vitamines appropriées »⁵. Ou comment se soucier de la santé des travailleurs, sans perdre de vue ses intérêts économiques...

Afin de rendre attentifs les ouvriers au risque que présente l'abus de médicaments, la Convention patronale décide de rédiger des « placards à afficher dans toutes les entreprises (...) et un papillon à introduire dans tous les sachets de paie »⁶. Cette initiative aboutit dans le canton de Neuchâtel à une affiche de la commission de santé « représentant un petit diabolon se dissimulant derrière un

¹ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, rapport d'enquête envoyé par Hoffmann-La Roche à la Convention patronale, 19.6.1957.

² Un calmant produit par Bayer.

³ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, *Schweizerische Medizinische Wochenschrift* 48 (1955), cité in lettre du Dr Wyss au président du conseil d'administration de la Société générale de l'horlogerie suisse SA, 19.2.1957.

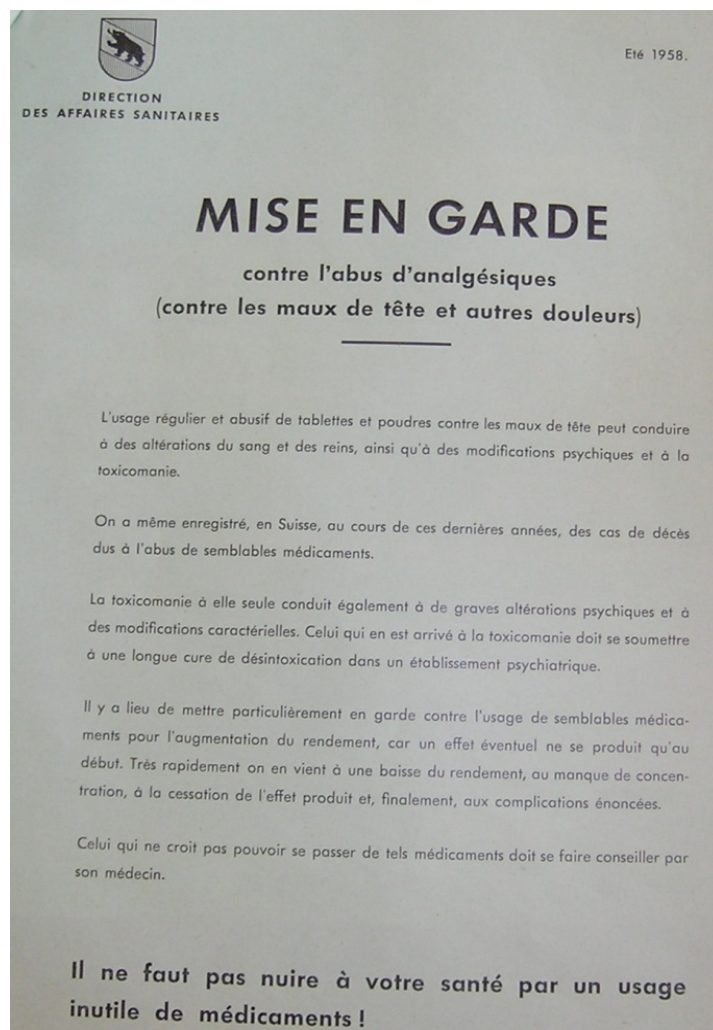
⁴ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, *Schweizerische Medizinische Wochenschrift* 48 (1955), cité in lettre du Dr Wyss au président du conseil d'administration de la Société générale de l'horlogerie suisse SA, 19.2.1957.

⁵ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, Mémoire Hoffmann-La Roche, 31.5.1957.

⁶ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, séance du comité de la CP, annexe 2, 28.6.1957.

comprimé portant le mot « calmant » »¹. Dans les autres cantons horlogers, une mise en garde commune contre l'abus d'analgésiques, sous responsabilité des autorités cantonales, est diffusée².

Figure 13: mise en garde du canton de Berne contre l'abus de médicaments



Si la deuxième moitié des années 1950 est marquée par un effort de rationalisation du travail, la minutie des tâches et les efforts au niveau visuel semblent être à la source du problème. Mais la mention de la monotonie du travail laisse penser que les postes peu qualifiés sont principalement touchés et que l'abus de médicaments et l'évolution des modes de production peuvent être mis

¹ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, lettre du Département de l'intérieur du canton de Neuchâtel à la CP, 7.3.1958.

² ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 20 juin 1958-novembre 1962, circulaire CP, 20.6.1958.

en parallèle. Sans compter que « le travail de haute précision est en général exécuté par le personnel masculin », alors que « le mal atteint tout spécialement le personnel féminin »¹.

Les cadences de travail sont également mentionnées parmi les motifs des abus, même si le patronat rejette tout lien de cause à effet². Le problème ne peut « pas laisser indifférent le patronat horloger, encore qu'il ne faille pas laisser accréditer la légende selon laquelle c'est la cadence du travail qui oblige les ouvriers à user et abuser de ces médicaments »³. L'action des industriels est donc dirigée vers l'information sur les risques et vers une interdiction de la vente libre dans les usines, toute réflexion sur les conditions de travail étant abandonnée. Cette position est confortée par l'avis du directeur du Service fédéral de l'hygiène publique qui « ne croit pas que le rythme du travail ou l'organisation des postes de travail soit la cause primaire des abus constatés (51 cas mortels en Suisse ces dernières années, par maladies des reins et du sang) »⁴. L'augmentation des cadences paraît pourtant avoir été une véritable source de problèmes de santé : « Je ne veux pas prêcher contre ce que j'ai fait, quand on a introduit ce système de chronométrage. Vous aviez le travail proprement dit à son allure. Vous aviez les contrôles ; toutes les douze pièces il fallait faire un contrôle, ça prenait du temps. Il y avait tous les travaux secondaires, par rapport au travail principal, avec leur fréquence. Et puis, à la fin, il y avait le temps de récupération qui était entre 8 et 12% de l'ensemble des temps. Est-ce que cette cadence était trop grande ? Certaines personnes se faisaient du souci. Et c'est arrivé qu'on sache que les gens allaient prendre aux toilettes une aspirine ou un calmant. Je n'ai pas souvenir d'avoir eu tellement de problèmes de santé. Mais je pense que c'est arrivé. Moi je me suis mis au Valium assez rapidement aussi »⁵. Au sein des ateliers, l'usage de calmants n'est donc pas perçu comme dangereux. Cette méconnaissance des risques justifie les campagnes de prévention menées par le patronat. Les situations varient également entre entreprises, certaines n'accordant pas suffisamment de temps de récupération⁶.

La presse ouvrière met en cause le rythme de travail et parle de dopage des travailleurs qui, pour atteindre le rendement nécessaire sous la menace d'un renvoi, vont jusqu'à s'empoisonner⁷. Les caisses maladie s'inquiètent également des conditions de travail et déplacent vers elles la

¹ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, séance du comité de la CP, annexe 2, 28.6.1957.

² Comme il le faisait déjà avant la Seconde Guerre mondiale, lorsque l'augmentation des cadences pouvait avoir des conséquences dramatiques, Leimgruber Mathieu, *Taylorisme et management en Suisse romande (1917-1950)*, Lausanne : Antipodes, 2001, p. 71.

³ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, séance du comité de la CP, annexe 4, 24.5.1957.

⁴ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58, séance du comité de la CP, annexe 2, 28.6.1957.

⁵ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

⁶ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

⁷ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 20 juin 1958-novembre 1962, Voix ouvrière, 27.9.1958.

responsabilité que le patronat tend à attribuer aux employés : « il est toutefois permis de se demander si la cause de cette situation malsaine et des plus regrettables ne doit pas plutôt être recherchée dans le système même du travail aux pièces que chez les ouvrières ? Il serait urgent que chacun prenne conscience que la capacité de travail d'un être humain ne peut être augmentée indéfiniment, qu'elle a – elle aussi – ses limites »¹.

En 1962, la Convention patronale renouvelle ses appels à la modération dans l'usage de médicaments². Les mises en garde de 1958 n'auraient pas eu de grands résultats, puisque le problème semble persister. En effet, un article de la Correspondance politique suisse affirme que la moitié au moins du personnel féminin de l'horlogerie abuse des calmants, le pourcentage chez les hommes étant de 35 à 40%³. Cependant si le problème reste d'actualité au début des années 1960, le patronat ne change pas de stratégie pour le combattre et continue à refuser de prendre en considération d'éventuelles causes liées directement aux conditions de travail.

Le processus de rationalisation progressive, d'abord par la division toujours plus poussée puis par l'automatisation, a donc non seulement des conséquences sur les qualifications des travailleurs, mais aussi sur leur santé. Parfois obligés de se soumettre à l'« enfer de la chaîne », à l'« escalade du rythme », ils vont jusqu'à mettre en péril leur « santé nerveuse et psychique »⁴.

4.4. Conclusion

Les migrants recrutés par Tissot dans les quinze années qui suivent la fin de la Seconde Guerre mondiale sont principalement de jeunes femmes célibataires. Leur projet migratoire est plutôt de type économique, par exemple afin de constituer un capital, plutôt que lié au regroupement familial. Ces jeunes femmes n'ont pratiquement pas de qualifications à faire valoir, du moins pas dans les métiers de l'horlogerie, contrairement aux hommes. Ces derniers sont également jeunes et très majoritairement célibataires. Ils sont engagés par Tissot principalement pour devenir leurs agents à l'étranger.

En termes d'occupation, les étrangères permettent de pourvoir les postes de l'atelier d'ébauches. Celui-ci est marqué par des conditions de travail difficiles qui se traduisent par un important turn-

¹ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 20 juin 1958-novembre 1962, Société suisse de secours mutuels Helvetia 1 (janvier 1962), p. 6. Sur cet assureur, Degen Bernard, « Helvetia (secours mutuels) », in *DHS*, www.dhs.ch, site consulté le 22 décembre 2009.

² ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 20 juin 1958-novembre 1962, comité CP, 18.9.1962 et circulaire CP, 8.10.1962.

³ ACP, Usage abusif de calmants, intervention CP 20 juin 1958-novembre 1962, comité CP, 18.9.1962, annexe 7.

⁴ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, Le Peuple, La Sentinelle, 23.1.1969.

over, en particulier chez les Valaisannes, la qualité de Suissesses leur permettant de saisir d'autres opportunités sur le marché national de l'emploi.

Les lieux d'origine, s'ils ne sont pas localisés dans une zone de recrutement précise, sont plutôt ruraux et montagnards. Dans le cas des Italiens, une concentration dans les vallées bergamasques est le signe d'une migration en chaîne depuis certains villages, ainsi que le reflet de l'importance des liens familiaux dans les stratégies migratoires et de recrutement.

Une typologie par origine peut ainsi être esquissée. Le Valais fournit avant tout de jeunes femmes célibataires et très peu qualifiées dont l'emploi est fortement instable, en raison de leur intégration au marché national du travail. Elles sont principalement employées à l'atelier des ébauches, comme les Italiennes. Ces dernières se distinguent par une plus grande stabilité liée aux restrictions en matière d'emploi. Enfin, Français et Tessinois se révèlent par leur structure beaucoup plus proches de la population locale, tant par les emplois occupés, que par l'âge, l'état civil ou encore la durée de l'engagement. Une partie des Tessinois sont probablement des descendants des migrants, tandis que les Français sont en grande partie intégrés au marché local du travail.

La mobilité au sein de l'entreprise, tant horizontale que verticale, est pratiquement inexistante, ce qui peut s'expliquer par les limitations imposées par le cartel sur les postes occupés par les étrangers. L'entreprise évite donc de mettre en concurrence les migrants avec les travailleurs locaux pour ne pas mettre en péril la paix sociale et ne pas risquer de se voir refuser l'accès au marché de l'immigration. Mais l'absence de mobilité horizontale témoigne également de la volonté de limiter les frais de formation.

Enfin, la deuxième moitié des années 1950 est non seulement marquée par une première phase de développement de l'immigration, mais également par l'apparition de problèmes de santé. Lié au mouvement de rationalisation du travail, l'abus de médicaments touche principalement les personnes recrutées pour mettre en œuvre ces changements, à savoir le personnel féminin peu qualifié soumis à des pressions toujours plus grandes, ainsi qu'à un travail monotone et minutieux, signe d'une progressive déqualification de l'emploi horloger.

5. Ouverture de l'horlogerie aux étrangers (1960-1965)

5.1. Introduction

Si jusqu'à la fin des années 1950¹ les migrations internes constituent encore une source d'approvisionnement en main-d'œuvre, dans les années 1960 celle-ci tend à se tarir et est remplacée par les migrations internationales dont l'accès a été facilité : « le personnel féminin est insuffisant. Nous en avons cherché à Fribourg, dans le canton de Vaud et en Valais, pour ainsi dire sans succès. Les régions agricoles s'industrialisent à leur tour. La possibilité de recruter des ouvriers et ouvrières français est suivie sans relâche »².

L'augmentation de l'effectif passe aussi par le rachat d'entreprises. Ainsi le personnel d'Eigeldinger & Co, qui devient un simple atelier Tissot, est absorbé en 1963³. Cette entreprise chaud-de-fonnière est rachetée en 1957 pour terminer des ébauches Tissot⁴, une manœuvre qui permet de contourner les limitations d'engagement de main-d'œuvre imposées par le cartel. C'est pourquoi le vendeur négocie le droit de reprise de ses effectifs, l'usage étant à la fin des années 1950 de compter 1'000 francs par ouvrier. Dans ce cas précis, Eigeldinger a le droit d'occuper quarante personnes, mais en réalité elles ne sont que vingt-cinq. Au moment de la vente, c'est ce dernier chiffre qui fait foi, raison pour laquelle « Eigeldinger devrait donc engager du personnel afin de nous faire bénéficier d'un droit d'ouvriers aussi élevé que possible. Il est entendu que ce serait à nous d'occuper l'équipe renforcée »⁵. Cette citation montre l'importance que prend l'obtention des augmentations d'effectif dans les stratégies de croissance. La reprise de firmes locales est préférée à des décentralisations jugées coûteuses⁶ et handicapées par une communication à distance encore difficile⁷. Toutefois, d'autres entreprises y recourent, comme en témoigne le cas d'Ebauches SA par exemple⁸. Certaines vont jusqu'à délocaliser hors des frontières nationales : les Fabriques d'Assortiments Réunies s'établissent ainsi à Morteau (FAR France) et à Pforzheim, en Allemagne (Assortiments GmbH).

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 10.11.1959 et 18.2.1960.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.7.1960, cité in Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 201.

³ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1962, 3.7.1963.

⁴ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 43.

⁵ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 3.5.1957.

⁶ L'éventuelle reprise d'un atelier construit à Aigle, dans le canton de Vaud à la frontière avec le Valais, par les Fabriques de Balanciers Réunies et mis en vente est évoquée, mais ne soulève pas l'intérêt du comité de direction, Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.5.1960.

⁷ Luc Tissot, entretien du 8 février 2010.

⁸ Voir Partie II, 2.3.5.

Au niveau du groupe, l'intégration de nouvelles entreprises permet d'accroître la capacité de production dans son ensemble¹, mais également en ce qui concerne les firmes par la collaboration entre elles au niveau productif². Cependant le personnel n'est pas géré de façon globale au sein de la SSIH et les arrangements ne sont que ponctuels, par exemple à travers des échanges de main-d'œuvre³.

La pénurie de personnel est considérée par la direction comme le « souci numéro un »⁴ et le recrutement à l'étranger devient d'une importance capitale pour permettre la croissance de l'entreprise. Pour continuer à se développer, Tissot ne peut compter que sur les Italiennes à l'ébauche et sur les Français et Françaises dans le reste des ateliers.⁵ D'une part, de nouvelles requêtes d'engagement de travailleuses italiennes sont présentées aux autorités. D'autre part, des mesures sont prises pour favoriser le recrutement de travailleurs outre-Doubs, qui vont permettre le démarrage de l'emploi frontalier chez Tissot. Un système de transport est organisé grâce à l'acquisition d'un petit bus⁶ qui, avec ses douze places, s'avère bien vite insuffisant, obligeant l'entreprise à envisager d'autres possibilités comme l'achat d'un véhicule plus grand ou la collaboration avec les Autobus Loclois⁷ ou avec la régie des transports de Pontarlier⁸. Tissot est contraint de développer un véritable parc automobile, composé de trois cars, destiné à ses employés frontaliers⁹. Des indemnités de transport sont également prévues pour les personnes possédant un véhicule privé qui généralement mettent en place un système de covoiturage. Pour les frontaliers, les déplacements du lieu de domicile à celui de travail ne constituent donc pas un obstacle majeur, certains d'entre eux allant jusqu'à regagner leur domicile à l'heure de la pause-déjeuner grâce aux navettes organisées par certaines entreprises¹⁰.

Les difficultés de recrutement sont accrues par la mobilité du personnel. Plus de la moitié des personnes engagées quitte très rapidement l'entreprise¹¹, les nouvelles arrivées ne permettant que de remplacer les départs. Ceci incite Tissot à développer le travail à domicile, notamment en ce qui concerne le réglage¹². Entre le 31 décembre 1960 et le 31 décembre 1962, les personnes

¹ Voir Annexe 14.

² Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 56 et Société suisse pour l'industrie horlogère, *1930-1980, 50 ans d'activité. SSIH – Société suisse pour l'industrie horlogère SA*, Bienne : SSIH, 1980, p. 23-24.

³ Roger Anker, entretien du 15 février 2010.

⁴ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.12.1961.

⁵ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.12.1961.

⁶ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.5.1960 et 11.7.1960.

⁷ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 6.10.1960.

⁸ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 21.3.1962.

⁹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 30.8.1962.

¹⁰ C'est le cas de Paul Jeannot chez Rolex.

¹¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.7.1960.

¹² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.5.1960.

employées à domicile passent de 66 à 142. Durant les onze premiers mois de 1965 l'augmentation de 91 individus enregistrée par Tissot est constituée à 60% par le travail domiciliaire¹. L'externalisation de certaines tâches, comme le terminage et le rhabillage est également nécessaire pour des entreprises confrontées à la pénurie de main-d'œuvre², et qui recourent à cette stratégie dès le milieu des années 1950³.

Le développement des entreprises est en outre freiné par le manque de personnel qualifié. Dès 1944, l'OFIAMT attire l'attention des entreprises sur la nécessité de former des horlogers complets et non seulement des spécialistes⁴, ce que Tissot fait à la fin de la Seconde Guerre mondiale avec certains ouvriers sans apprentissage, auxquels on enseigne le remontage, l'achevage et le posage de cadrans⁵. Les entreprises cherchent quant à elles à vanter auprès des potentiels apprentis les mérites des formations horlogères, délaissées au profit de la mécanique et de l'électricité⁶. La pénurie d'horlogers complets, de rhabilleurs et de responsables d'ateliers pèse sur l'industrie horlogère. Le problème, évoqué de manière récurrente dans les procès-verbaux de la direction de Tissot dès la fin des années 1940⁷, entraîne, outre des difficultés au niveau de la production, l'accumulation d'heures supplémentaires⁸, l'augmentation des salaires et la nécessité de favoriser la formation du personnel⁹, malgré la multiplication de coûteuses¹⁰ annonces de recrutement¹¹. A cela s'ajoutent les tentatives de débauchage de la concurrence : « on se demande si des regroupements se font entre établisateurs et éventuellement Ebauches SA, mais l'effort qui est fait pour nous soutirer du personnel qui travaille dans le domaine de la rationalisation est frappant. Notre problème consiste à conserver notre personnel sans lui donner autant qu'on lui offre ailleurs »¹². L'inflation des salaires ne peut cependant être toujours évitée, puisque l'entreprise est souvent obligée « d'accorder des augmentations de salaire pour retenir des ouvriers à qui d'autres maisons promettent une amélioration de traitement »¹³. Des classes d'apprentissage internes sont donc organisées, Tissot louant des ateliers destinés uniquement à la

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 2.12.1965. Pour éviter que le travail aux pièces n'entraîne des problèmes de qualité, un contrôle particulièrement développé est nécessaire, au cours du processus de fabrication et au terme de celui-ci (au sein du département du « contrôle final »).

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 17.2.1965.

³ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 100.

⁴ Archives Tissot, Formation du personnel à l'usine et au Technicum 1945-1947, lettre de l'OFIAMT à l'Association patronale horlogère du district du Locle, 24.2.1944.

⁵ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1945.

⁶ Archives Tissot, Formation du personnel à l'usine et au Technicum 1945-1947, nombreuses coupures de presse.

⁷ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1949.

⁸ Voir p. ex. Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 19.10.1955.

⁹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 14.12.1955.

¹⁰ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 7.12.1960.

¹¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 22.8.1956.

¹² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 2.9.1964.

¹³ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.4 au 31.8.1947.

formation de personnel¹. Les jeunes hommes sont d'abord formés au remontage, avant de suivre éventuellement d'autres spécialisations, alors que les jeunes femmes apprennent le réglage. Au terme de la formation, une convention de deux ans engageant les ouvriers auprès de Tissot est signée², l'entreprise recueillant ainsi le fruit de ses efforts. De son côté, pour contrer la pénurie de personnel qualifié, Omega organise des apprentissages d'horloger complet ou de rhabilleur de 1965 à 1980³. Chaque année, vingt à trente personnes se voient remettre un diplôme qui, au vu de la réputation d'Omega, représente un véritable atout sur le marché du travail⁴.

5.2. Composition de l'effectif

Entre 1960 et 1965, 692 migrants sont engagés. Les femmes (76,4%) dominent encore largement, mais les hommes, dont l'emploi est libéralisé dès 1960 en ce qui concerne les étrangers, font une apparition remarquée. Les premières (26 ans en moyenne) restent plus jeunes que les seconds (28,1). Dans l'ensemble, les migrants demeurent sous-qualifiés. Les travailleurs qualifiés représentent 17,2% du contingent, ceux semi-qualifiés 9,2% et enfin les non qualifiés sont 73,6%. La durée moyenne de l'engagement est de 3,7 ans et le coefficient d'instabilité est redescendu à 32,4%, sans que l'on puisse constater de différences par origine. Les Valaisans (31,6%) et les Tessinois (38,8%) ne semblent plus profiter des possibilités de changement de place et de lieu de travail. Cette diminution de la mobilité pourrait signifier que les travailleurs valaisans et tessinois encore présents dans la première moitié des années 1960 se stabilisent.

5.2.1. Travailleurs frontaliers

Avant 1966, 165 frontaliers, 88 femmes et 77 hommes, sont engagés. Cet équilibre relatif entre les sexes est une particularité des travailleurs français. Avant 1960, le cartel horloger n'admet pas l'engagement d'hommes étrangers ; pourtant, en ce qui concerne les Français, cette restriction n'est pas strictement appliquée. En effet, de 1945 à 1960, huit hommes sont engagés, pour 17 femmes, alors que pour les Italiens seuls deux ouvriers et cinq rhabilleurs sont engagés, face à 66 femmes.

Avant 1960, Tissot n'engage que cinq frontaliers, probablement grâce à leurs compétences particulières, puisqu'il s'agit de quatre remonteurs et d'un menuisier. Jusqu'à 1965, sans

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 27.2.1957.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 3.5.1957.

³ Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, p. 43.

⁴ Roger Anker, entretien du 15 février 2010.

distinction entre frontaliers et résidents, 159 Françaises et 101 Français sont recrutés. Sur ces 260 personnes, 209 (80,4%), dont 160 frontaliers, l'ont été entre 1960 et 1965. Tissot ayant engagé 692 migrants durant cette période, les Français représentent 30,2% des effectifs recrutés, 22,8% pour les seuls frontaliers. Le phénomène du travail frontalier apparaît donc de façon très soudaine chez Tissot dès 1960 et s'impose immédiatement comme une composante majeure du travail immigré.

Les informations manquent sur l'origine de ces travailleurs, mais dans les rares cas où on en dispose, les frontaliers sont tous originaires de France voisine¹. Pour les résidents, les origines sont plus variées², mais la très grande majorité des personnes vient de la zone frontalière, ce qui signifie que tous ceux qui ont la possibilité de continuer à vivre en France tout en travaillant en Suisse ne le font pas systématiquement et partent parfois s'établir du côté helvétique.

Pour les 678 frontaliers recensés dans les fiches du personnel, seules soixante origines plus précises que la simple nationalité sont indiquées, il est donc difficile de savoir si certains frontaliers sont en réalité venus d'autres régions du pays s'installer en Franche-Comté pour ensuite pouvoir être employés en Suisse. Sur les soixante, quatorze sont originaires d'autres régions que la Franche-Comté.

Les travailleurs français sont âgés de 26,1 ans ; cette moyenne descend à 25,1 ans si l'on ne considère que les frontaliers et baisse jusqu'à 23,8 ans chez les frontalières, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de l'ensemble des migrants recrutés durant cette période (29,3 ans).

Pour développer le recrutement de frontaliers, Tissot organise non seulement leurs déplacements, mais prend également contact avec les autorités françaises, notamment avec le maire de Villers³. L'entreprise va jusqu'à agir directement sur sol français puisque, après avoir fait paraître des annonces dans la presse locale, un émissaire va sillonner les villages frontaliers pour recruter les personnes intéressées⁴. L'entreprise réussit à attirer les travailleurs d'outre-frontière, ses concurrentes françaises ne pouvant s'aligner sur ses salaires⁵. Certaines grandes entreprises peuvent toutefois représenter une menace pour les entreprises suisses sur le marché du travail. C'est le cas de l'usine Timex de Besançon qui voit ses effectifs croître fortement au début des

¹ Deux sont d'origine plus éloignée : l'un est de Mulhouse, l'autre est Vendéen, mais a été formé dans une école d'horlogerie à Morteau.

² Puisque l'on trouve un Picard, trois Parisiens, deux Lorrains, une Normande, quatre personnes originaires de la région de Champagne Ardenne, une Niçoise, une Alsacienne, deux Provençaux, une personne de l'Indre et deux Bourguignonnes.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.5.1960.

⁴ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

⁵ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 15.2.1961.

années 1960¹. Les salaires ne sont cependant pas la seule motivation des frontaliers². Quant à l'entreprise elle dispose de l'autre côté de la frontière d'un important réservoir de main-d'œuvre qualifiée et rompue aux travaux de l'horlogerie, prête à combler la pénurie de main-d'œuvre dont souffre l'industrie suisse : « la vallée de Morteau était dédiée à l'horlogerie. Il y avait un tas de petites entreprises horlogères à Morteau. C'était une main-d'œuvre dont l'horlogerie locloise et chaux-de-fonnière avait nettement besoin. (...) les frontaliers, on en avait dans tous les secteurs. Je me rappelle d'au moins quatre ou cinq responsables d'atelier qui étaient frontaliers. C'était une main-d'œuvre dont on avait besoin et qui avait les formations et l'expérience pour prendre en charge ces départements »³.

Les frontaliers sont principalement engagés pour une tâche, celle du remontage du mouvement⁴. En effet, 145 d'entre eux, sur 165, y sont employés. Le contingent frontalier, essentiellement recruté entre 1960 et 1965, l'est en parallèle à l'installation des premières chaînes de remontage automatique. L'installation du remontage continu implique donc le recrutement d'une main-d'œuvre nombreuse, en très grande partie frontalière, qui apparaît comme un complément à la main-d'œuvre résidant en Suisse (de nationalité helvétique, française ou italienne). Les différents ateliers de remontage continu occupent, au 31 décembre 1963, 198 personnes sur un total de 794 (24,9%), représentant ainsi le principal domaine de Tissot, devant les ébauches (19,8%, en comptant le personnel à domicile)⁵.

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 30.8.1962. En ce qui concerne la concurrence entre patronat suisse et français sur le marché du travail transfrontalier, voir la quatrième partie.

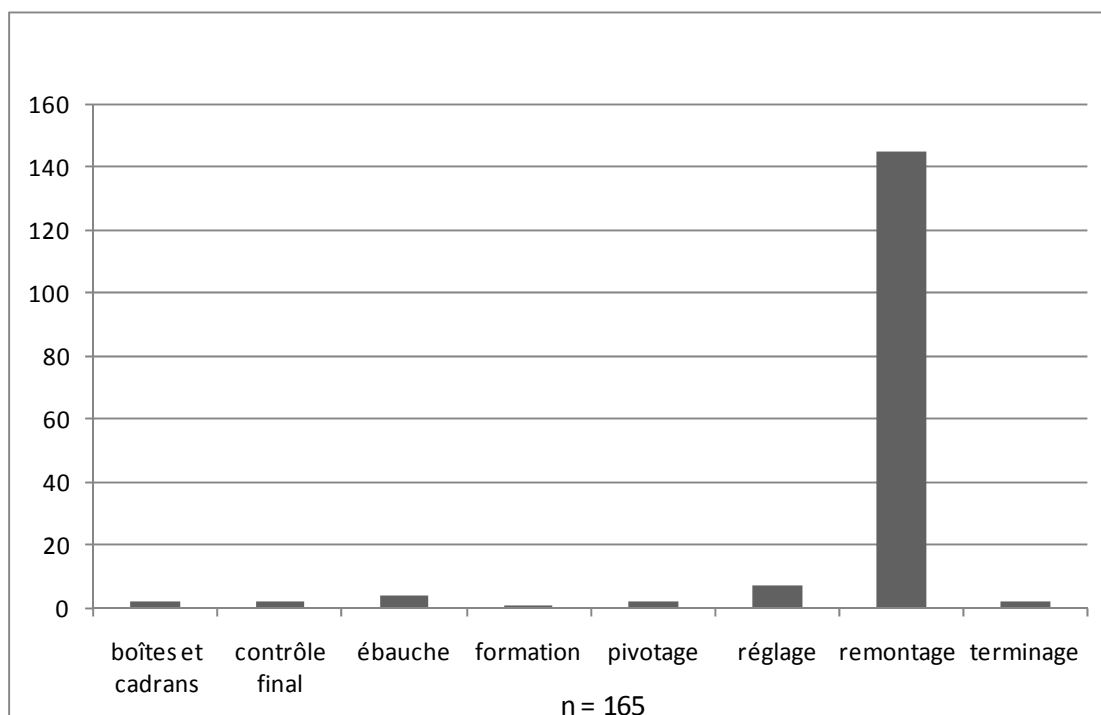
² Voir Partie IV.

³ Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

⁴ L'assemblage de la montre proprement dite, sans son habillage.

⁵ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, données mensuelles 1963 par atelier.

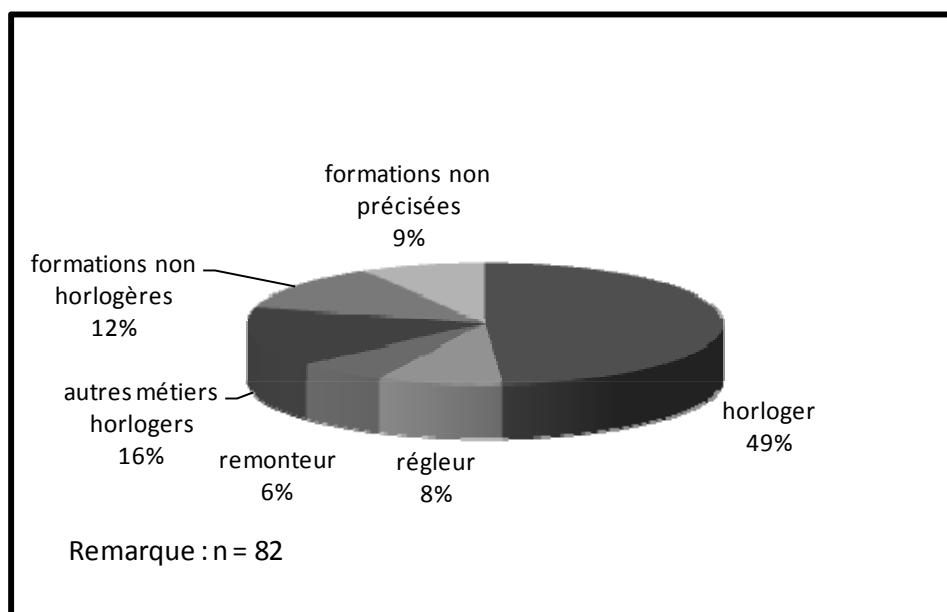
Graphique 17: Tissot, occupation des frontaliers (1919-1965)



Sur 165 frontaliers, 82 ont suivi un apprentissage, dont 40 en tant qu'horlogers. Ces derniers ont des emplois un peu plus variés que la moyenne, puisque si 87,9% du contingent frontalier est employé au remontage, ce pourcentage descend à 60% chez les horlogers.

Les frontaliers sont engagés pour le remontage, mais ils sont en grande partie des gens formés, en particulier dans les différents métiers de l'horlogerie (79,3%). Les personnes sans apprentissage travaillaient quant à elles déjà dans l'horlogerie (81%) ou dans d'autres domaines industriels (12%) avant d'être engagées par Tissot.

Graphique 18: Tissot, formations des frontaliers engagés avant 1966



Ainsi un quart des frontaliers a une véritable formation d'horloger, un autre quart a des formations diverses, dont plus de la moitié dans l'horlogerie, et la deuxième moitié, sans apprentissage, a une expérience dans l'horlogerie ou dans d'autres secteurs industriels. Tissot profite donc du savoir-faire mis à disposition par la présence d'entreprises horlogères dans la région, en particulier du côté français de la frontière¹.

5.2.2. Résidents français

Dans le cas des Français résidant en Suisse, c'est moins l'entreprise qui fait venir des travailleurs qualifiés, que des personnes établies dans la région qui cherchent un travail en usine. Ils se définissent donc beaucoup moins par une formation² ou une expérience³ dans l'horlogerie, que leurs compatriotes pendulaires. En outre, les résidents n'étant pas recrutés sur un laps de temps aussi court que les frontaliers, ils occupent des emplois plus variés. Mais cette plus grande

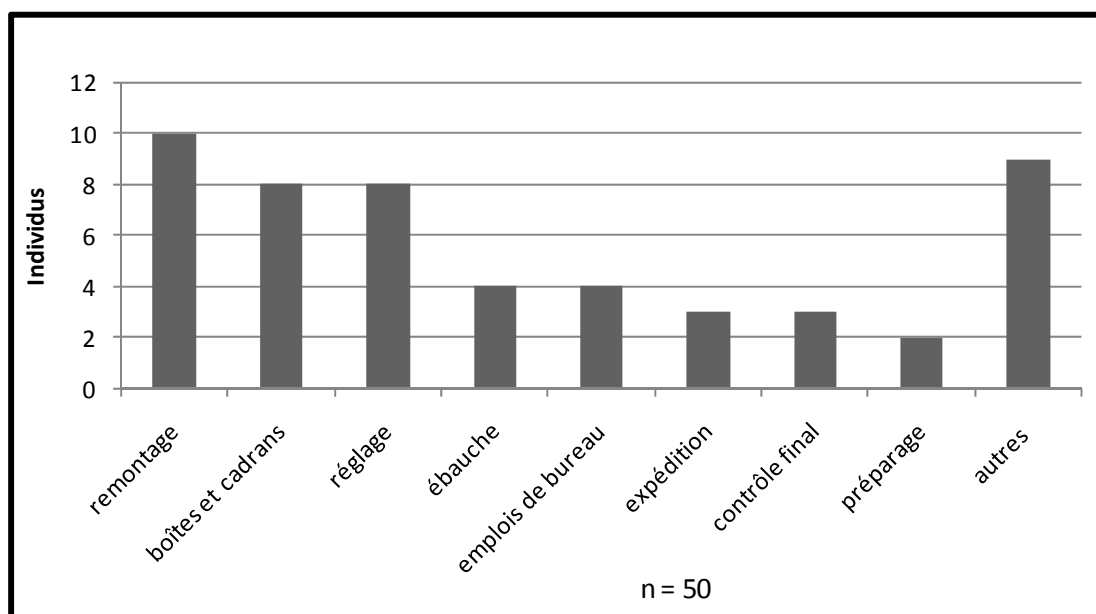
¹ Un emploi antérieur dans une entreprise horlogère suisse est plus rare. La fabrique de pierres d'horlogerie Seitz aux Brenets, par laquelle ont transité certains frontaliers employés par Tissot, peut toutefois être citée.

² Sur 95 personnes, seules dix-neuf ont fait un apprentissage, dont sept dans l'horlogerie. Pour le reste, il s'agit de cinq couturières, deux vendeuses, une serveuse, une coiffeuse, une employée de commerce, une écolière et un mécanicien.

³ 49% des résidents français sur les 45 dont l'occupation antérieure nous est connue, étaient employés dans l'horlogerie et 24% dans d'autres entreprises industrielles.

diversité se retrouve également si l'on ne tient compte que des résidents français engagés dans la première moitié des années 1960. Malgré tout, le remontage supplante l'atelier des ébauches en tant que principal employeur.

Graphique 19: Tissot, occupation des résidents français (1960-1965)



L'installation du remontage continu implique donc le recrutement d'une main-d'œuvre nombreuse, y compris parmi les Français résidant sur sol helvétique ; mais la prépondérance de cet emploi est particulièrement marquée chez les frontaliers.

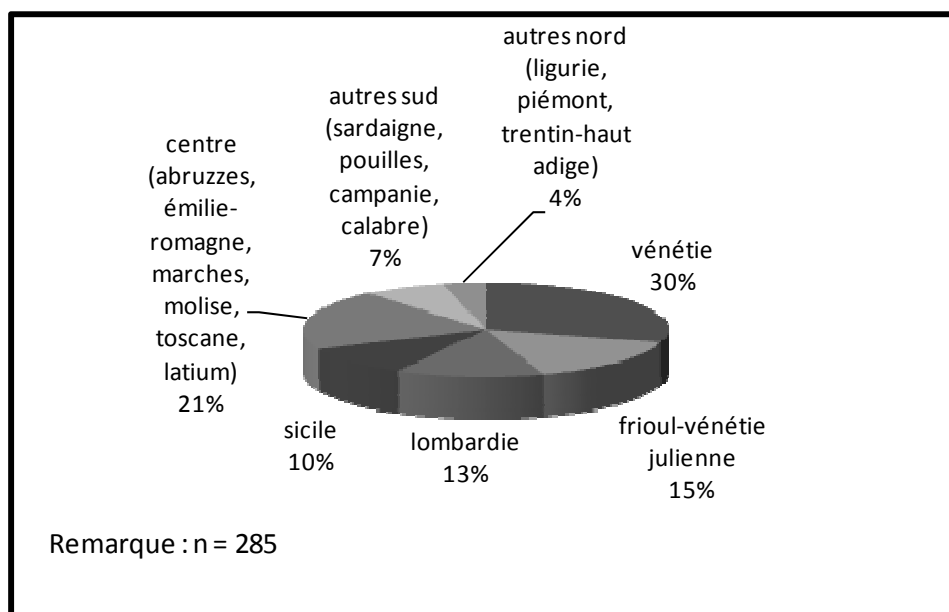
Travailleurs italiens

Si les frontaliers arrivent en nombre dès 1960, le contingent italien continue à représenter la majorité des migrants (53,6%). Nonobstant l'ouverture aux hommes, il demeure presque exclusivement féminin, puisque les femmes sont 339, pour seulement 32 hommes (9,4%). Stable par rapport à la période précédente, la moyenne d'âge des hommes italiens engagés entre 1960 et

1965 est de 26,8 ans et de 25,9 ans pour les femmes, alors que les Suissesses sont beaucoup plus âgées (43 ans en moyenne pour celles employées aux ébauches)¹.

L'après Seconde Guerre mondiale avait vu l'élargissement du recrutement depuis le nord, auquel il se limitait jusque-là, vers le centre de l'Italie qui malgré tout restait très secondaire. Deux principales aires de recrutement se dessinaient : la Lombardie et le nord-est.

Graphique 20: Tissot, régions d'origine des travailleurs italiens (1960-1965)



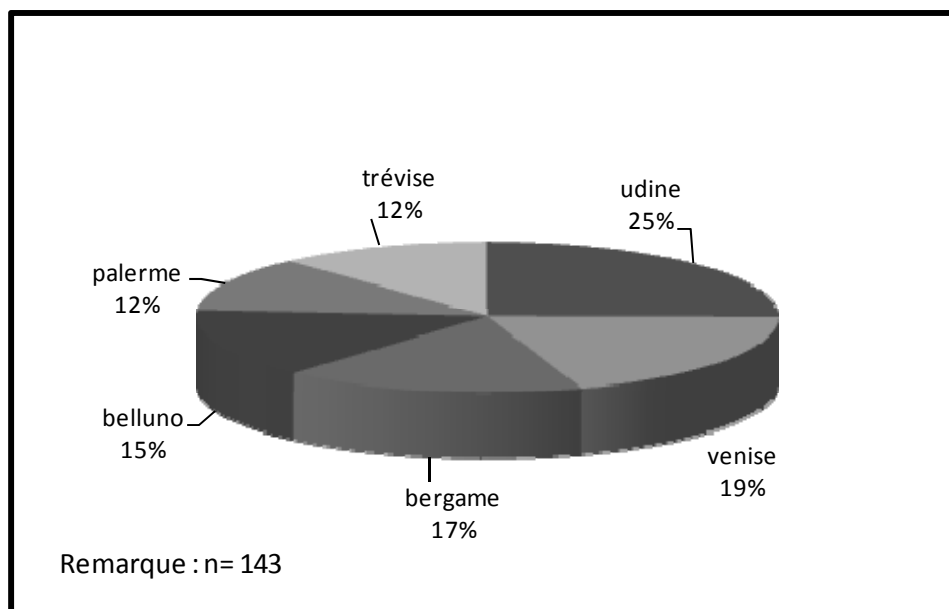
Au début des années 1960, le nord demeure fortement majoritaire (62%), avec une domination claire de la Vénétie qui témoigne du déplacement du bassin de recrutement vers l'est. Vénétie, Frioul-Vénétie Julienne et Trentin-Haut Adige totalisent 46,7% du contingent, alors que la Lombardie perd de son poids. Parallèlement à cette affirmation du nord-est, le mouvement d'élargissement continue en direction du sud, en particulier vers la Sicile, désormais quatrième région de provenance des Italiens embauchés par Tissot.

Une analyse au niveau des provinces, démontre par ailleurs que si la Vénétie arrive en première position, ses ressortissants proviennent d'une aire très large (provinces de Venise, Belluno et Trévise), alors que l'essentiel des Frioulans est originaire de la province d'Udine, les Lombards de

¹ Procès-verbal du comité de direction Tissot, 11.7.1960, cité in Burki Aline, Ebel Leana, « *A l'heure des petites mains* ». *L'embauche d'ouvrières italiennes : enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 142.

celle de Bergame et les Siciliens de celle de Palerme. Ces six provinces représentent 48,1% du contingent.

Graphique 21: Tissot, provinces d'origine des travailleurs italiens (1960-1965)



L'analyse des communes démontre la permanence d'une origine rurale et souvent montagnarde des migrants italiens. Quelques localités se mettent en évidence, comme Partinico (Palerme), Annone Veneto (Venise), San Donà di Piave (Venise), Lanciano (Chieti) ou encore Berbenno (Bergame), mais elles ne représentent jamais plus de 3% du contingent. Par conséquent, les migrations en chaîne au niveau des localités ne se font pas à grande échelle, mais restent plutôt limitées à quelques liens de parenté, comme nous le verrons plus loin. L'affirmation du nord-est, d'une part, et l'élargissement progressif à l'ensemble de la Péninsule, d'autre part, sont quant à eux le reflet de l'évolution de l'émigration italienne vers la Suisse et ne représentent pas une situation particulière à Tissot.

Sur 371 Italiens engagés de 1960 à 1965, seuls 26 (7%) ont suivi un apprentissage, dont cinq horlogers, quatre rhabilleurs et quatre mécaniciens (tous des hommes), le reste étant composé principalement de couturières (six). En revanche, près de 90% d'entre eux ont été recrutés dans l'horlogerie ou l'industrie en général¹. C'est une main-d'œuvre non qualifiée, mais une main-d'œuvre issue de l'emploi industriel, essentiellement des usines de la région, qui se distingue des

¹ Sur 257 emplois antérieurs mentionnés, 130 concernent l'industrie et 94 l'horlogerie.

frontaliers surtout par un niveau de formation très inférieur. Cette importance de l'emploi non qualifié reflète la prédominance féminine, puisque sur 32 hommes neuf sont des horlogers complets. Par conséquent, le clivage entre origine et qualifications se double aussi d'un clivage entre sexes, les rares Italiens disposant nettement plus fréquemment de qualifications, dans l'horlogerie ou la mécanique, que les Italiennes. Un clivage sexué que confirme le cas des frontaliers français, parmi lesquels les hommes (49 qualifiés, douze semi-qualifiés et seize non qualifiés) sont nettement plus qualifiés que les femmes (sept qualifiées, 36 semi-qualifiées et 45 non qualifiées). Frontalières et frontaliers travaillent par conséquent dans les mêmes ateliers (essentiellement le remontage), mais leur niveau de qualification est très nettement différencié. Le nombre de frontalières semi-qualifiées réintroduit cependant la notion d'origine, les Italiennes n'ayant que beaucoup plus rarement acquis une qualification reconnue dans l'horlogerie (six qualifiées, une semi-qualifiée et 332 non qualifiées).

La très grande majorité des Italiens continue à occuper les postes de l'atelier d'ébauches (56,9%). Le reste est essentiellement affecté aux ateliers de pivotage (6,8%), des boîtes et cadrans (6%), du contrôle final (5,4%), du réglage et du remontage continu (4,3% chacun). Ce dernier est donc presque exclusivement l'apanage des travailleurs français.

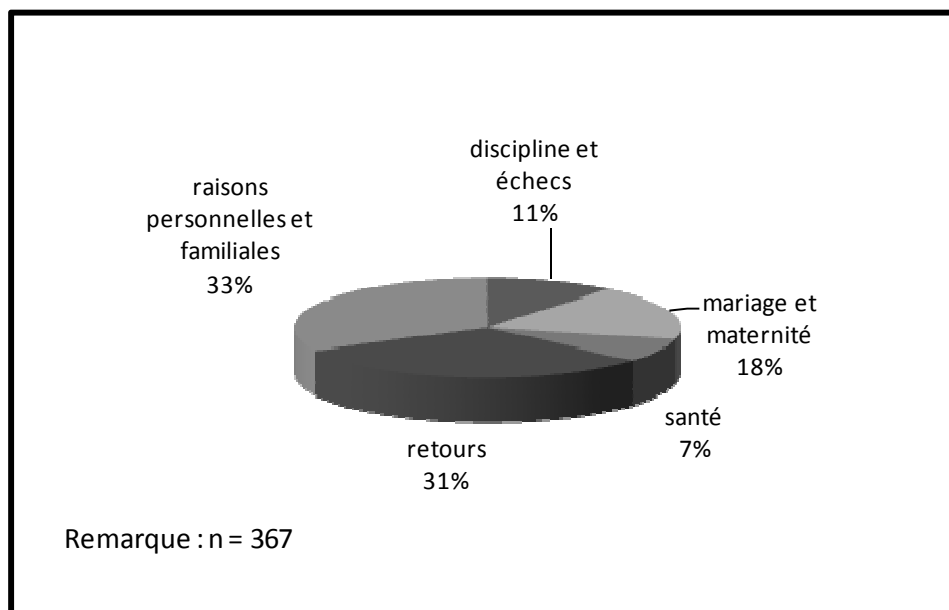
Un tiers (33,9%) des Italiens reste moins d'un an, un pourcentage stable par rapport à la période précédente (31,9%). Les choix personnels constituent l'essentiel des raisons de quitter Tissot et les licenciements économiques sont totalement inexistant, en raison de la période de haute conjoncture que traverse l'économie suisse dans la première moitié des années 1960. La prédominance des retours parmi les causes de départ (40%) est le signe que le contingent italien est composé de migrants de la première génération, pour qui le retour au pays demeure une option intéressante.

Les frontaliers n'ont pas de raison objective de retourner travailler en France, puisqu'ils y vivent et que cela supposerait une diminution probable de leurs revenus. De manière générale, 21% des Français quittent l'entreprise pour franchir le Doubs. La proportion des retours est encore inférieure en ce qui concerne les Tessinois (12% pour 1960-1979), ce qui confirmerait l'hypothèse d'un contingent composé en grande partie de personnes n'ayant de Tessinois que l'origine¹, car issus d'une migration déjà ancienne. Durant la même période, 21% des Valaisans rejoignent leur canton.

¹ En 1960, parmi les Tessinois établis dans le canton de Berne, le nombre des personnes nées au Tessin ne représente que la moitié du contingent, Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 17.

Par sexe, la quasi-totalité (82,1%) des départs pour raisons de santé concernent des femmes, confirmant en cela les enquêtes sur l'abus de médicaments. L'augmentation des cadences, du fait de la rationalisation et de la simplification des tâches, a des conséquences sur la santé, en particulier des ouvrières, qui sont précisément employées aux travaux les plus répétitifs.

Graphique 22: Tissot, motif de départ des migrants (1960-1965)



5.2.3. Migrations internes

Dès 1960, les Valaisans ne représentent plus une source de recrutement pour Tissot qui n'en engage que trente-trois, dont vingt-quatre femmes, jusqu'en 1980. Durant cette dernière phase, le Haut-Valais reste marginal (6,2%), les huit districts francophones étant tous représentés. Il ne s'agit pas d'un bassin de recrutement, mais d'une diffusion dans les villages francophones, les villes étant presque absentes (une seule personne est originaire de Sion et deux de Monthey).

Alors que pour l'ensemble des migrants engagés par Tissot entre 1960 et 1979 (1'946 personnes), les qualifiés sont 20,3%, les semi-qualifiés 7,9% et les non qualifiés 71,8%, ces pourcentages atteignent 15,7%, 18,7% et 65,6% chez les Valaisans. Ces derniers comptent un peu moins de travailleurs qualifiés que la moyenne, mais plus de semi-qualifiés et moins de non qualifiés. La typologie esquissée pour la période précédente a donc évolué. Ce sont de moins en moins des jeunes filles issues de la campagne et des services qui obtiennent un premier emploi dans l'industrie, comme le confirment les emplois antérieurs ci-dessous. La moyenne d'âge est de 29,6

ans (28,3 pour les femmes), en très forte hausse par rapport aux années 1946-1959, durant lesquelles les Valaisans se distinguaient du reste du contingent par leur jeunesse avec une moyenne d'âge de 22,3 ans.

Si la part de la première génération est encore importante, comme le laissent entendre les retours dans leur canton d'origine, la majeure partie d'entre eux s'apparente de plus en plus à la main-d'œuvre locale et est probablement partiellement constituée de descendants des migrants. C'est ce qui ressort notamment de l'étude de l'emploi antérieur. Pour la période 1960-1979, 52% des Valaisans travaillaient précédemment dans l'horlogerie et 20% dans l'industrie.

L'accroissement des qualifications a pour conséquence une diversification des postes occupés qui concernent le bureau des méthodes, comme la conciergerie, en passant par les travaux de secrétariat. Une seule catégorie se détache, celle des travailleurs à domicile (25% du contingent).

Les Valaisans se déplacent de moins en moins vers l'Arc jurassien pour y travailler en usine. De façon globale, ceux recrutés par Tissot après 1960 sont déjà présents sur place, comme le démontrent leurs qualifications légèrement supérieures à la moyenne, leur âge nettement plus élevé qu'auparavant, le fait qu'ils étaient très majoritairement déjà employés dans l'industrie et l'horlogerie ou encore qu'ils occupent toutes sortes d'emplois et ne se limitent plus seulement aux travaux les moins qualifiés. Seuls les lieux d'origine et le taux de travail féminin (76% pour la période 1946-1959, 72,7% pour 1960-1979) restent stables.

Comme pour les Valaisans, le nombre de Tessinois ne permet pas de maintenir le même découpage que pour les Français et les Italiens, beaucoup plus nombreux. La période considérée est par conséquent celle de 1960 à 1979, durant laquelle 70 Tessinois sont engagés, 43 femmes et 27 hommes. La moyenne d'âge, comme pour les Valaisans, est aussi en nette hausse, puisqu'elle atteint 32,2 ans (31,3 ans pour les femmes), contre 27,1 ans pour la période précédente.

Le sud du canton demeure l'origine principale de la main-d'œuvre engagée par Tissot. En effet, les deux districts du Sottoceneri (Lugano, 39%, et Mendrisio, 24%) représentent près des deux tiers du contingent. Vient ensuite le centre (Locarno, 25%, et Bellinzone, 6%), alors que les vallées du nord ne représentent que 6%.

Le taux de personnel qualifié atteint 20%, 22,9% pour les semi-qualifiés et 57,1% pour les non qualifiés. Les Tessinois sont ainsi beaucoup plus formés que la moyenne des migrants, notamment dans les métiers semi-qualifiés. Le personnel féminin se cantonne aux formations de courte durée (semi-qualifiées 27,9%, non qualifiées 69,8%), tandis que les postes supérieurs demeurent une chasse gardée masculine (48,1% qualifiés, 14,8% semi-qualifiés et seulement 37% sans qualification).

Les emplois antérieurs confirment que les travailleurs tessinois sont de plus en plus apparentés à la main-d'œuvre locale, puisque deux tiers d'entre eux étaient occupés dans l'horlogerie avant de rejoindre Tissot. Un pourcentage non négligeable arrive néanmoins directement de l'industrie tessinoise (9%).

Les travailleurs du sud des Alpes ne se regroupent pas par atelier. Seul le remontage, qui occupe la majeure partie de la main-d'œuvre de Tissot dans les années 1960¹, se distingue (23,2% de l'effectif tessinois).

5.2.4. Mobilité et liens de parenté

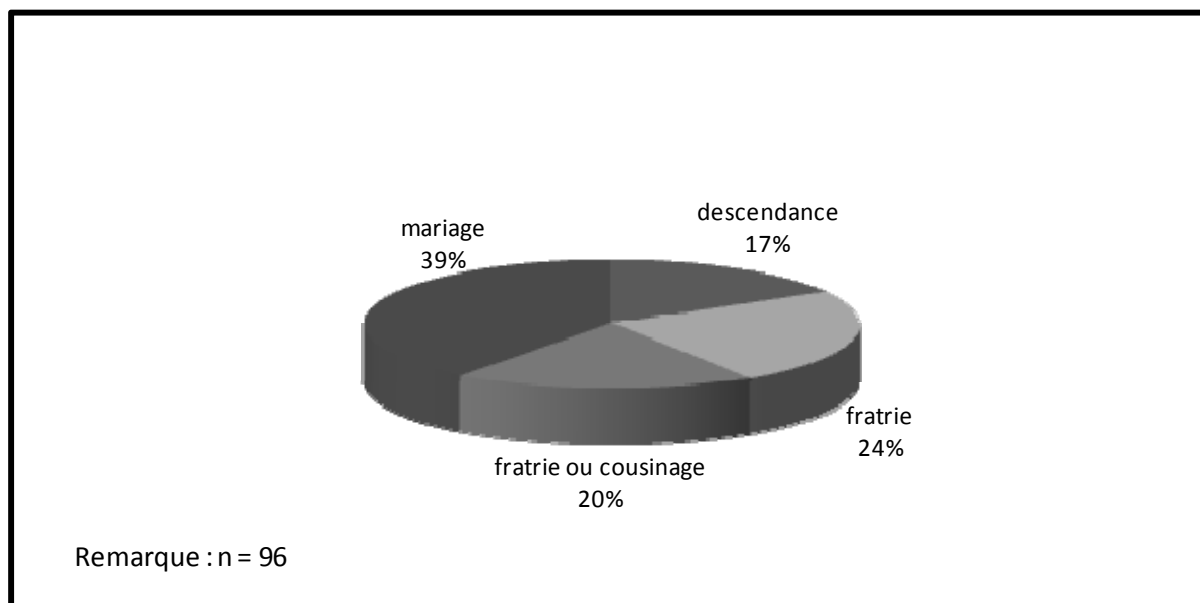
La mobilité au sein de l'entreprise est en nette progression par rapport à la période 1946-1959, durant laquelle elle ne concernait que 10% du personnel immigré. Toutes origines confondues, sur 692 engagements 173 personnes ont changé au moins une fois de poste (25%). Seuls les travailleurs italiens (18,9%) semblent avoir une propension à la mobilité légèrement inférieure à la moyenne. Les changements concernent 38,5% des Valaisans, 33,5% des Français et 25,6% des Tessinois. Les proportions sont respectées entre hommes et femmes et tous les niveaux de qualification sont présents. L'accroissement de la mobilité peut être attribué à la libéralisation de l'emploi d'étrangers dans l'horlogerie, puisque jusque-là seules des « petites mains » pouvaient être employées, à des travaux ne nécessitant aucune qualification et qu'elles ne pouvaient pas, du moins en théorie, changer de poste.

Dans l'ensemble, cinquante-cinq personnes ont changé plus d'une fois de poste : trente-six en ont changé deux fois (trois postes occupés), treize trois fois, deux quatre fois, un cinq fois et enfin trois personnes ont changé six fois de poste (sept postes occupés). Parmi ces derniers, l'un, frontalier, est devenu chef d'un atelier de remontage continu. Un autre frontalier, ayant changé de poste une seule fois, devient quant à lui chef du contrôle final. Ce sont les seuls témoignages assurés de migrants ayant connu une mobilité ascendante. Pour le reste, il semble s'agir plutôt de mobilité horizontale. Toutefois, pour 31 personnes ce changement est l'occasion de quitter un premier emploi dans l'atelier des ébauches, ce qui peut en tout cas être considéré comme une opportunité d'obtenir un travail moins pénible. Le principal enseignement est que, par rapport à la période précédente, l'entreprise cherche à gérer avec plus de souplesse son personnel immigré, peut-être en raison de l'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre.

¹ 24,9% de l'ensemble du personnel, au 31 décembre 1963.

Sur 562 personnes engagées (692 recrutements dont 130 réengagements), toutes origines confondues, 158 présentent des liens de parenté, soit 28,1%, un pourcentage qui augmente sensiblement par rapport à la période précédente (22,7%). Dans neuf cas, nous avons affaire à des liens multiples unissant trois personnes et dans un cas unissant quatre personnes.

Graphique 23: Tissot, liens de parenté (1960-1965)



Le principal changement est constitué par l'affirmation des liens de mariage, contractés avant ou pendant l'engagement, et de descendance, qui pour 1946-1959 ne représentaient que 9% chacun. Ces liens reflètent l'importance relative des différentes origines dans le recrutement : ils concernent les Italiens (54,1%), les Français (33,1%), les Tessinois (5,7%), les Valaisans (1,9%), les Espagnols et les Hongrois (2,5% chacun). Il est donc impossible d'affirmer que le recours aux réseaux familiaux intéresse les uns plutôt que les autres. Cependant la situation est différente si l'on considère le type de liens par origine. En effet, le mariage ne concerne que 28% des Italiens, alors que la fratrie et le cousinage s'élèvent à 53%. La situation s'inverse pour les Français, chez qui le mariage atteint 53%, tandis que la fratrie et le cousinage ne représentent que 34% des liens. Cela est dû avant tout au faible nombre d'hommes italiens chez Tissot. Le contingent français est quant à lui beaucoup plus équilibré sexuellement. D'une part, parce que le recrutement massif des frontaliers débute dès 1960 et qu'il n'est donc pas entravé par les mesures prises par le cartel à l'encontre des hommes étrangers et, d'autre part, parce que les travailleurs frontaliers font partie du district industriel horloger et bénéficient des savoir-faire horlogers ou plus généralement industriels recherchés par Tissot.

Comme dans le cas de Roncola, les liens de fratrie et de cousinage sont en revanche une ressource en ce qui concerne le recrutement des Italiens : les réseaux familiaux sont ici utilisés en particulier pour la main-d'œuvre féminine. Ces jeunes femmes peuvent de leur côté éviter de migrer seules, les familles gardant ainsi un minimum de contrôle sur elles. Ce modèle correspond à celui décrit pour l'époque moderne par Lesley Page Moch, selon qui les hommes s'inscrivent plutôt dans des réseaux de travail et les femmes dans des réseaux familiaux¹.

5.3. La rationalisation du travail et ses conséquences

La libéralisation progressive du recrutement d'étrangers à partir de 1955, comme de manière générale le démantèlement du cartel horloger, s'inscrit dans une volonté de rationalisation de l'horlogerie. Les tentatives en ce sens sont fortement soutenues par la direction de Tissot, soucieuse dès l'après-guerre² et surtout dès le milieu des années 1950³, de trouver des moyens de suppléer à une main-d'œuvre toujours plus rare et de favoriser une augmentation de la productivité.

La rationalisation est tout d'abord promue par l'adoption de mesures tayloristes. Les chronomètres, ou pique-minutes, déterminent le temps nécessaire pour chaque opération, l'« allure », afin d'augmenter autant que possible les cadences⁴. Le chronométrage de chaque geste permet l'établissement de tables destinées à servir de référence générale normalisée. Ces méthodes se diffusent dès les années 1920 en Suisse romande, par le biais du patronat horloger⁵, et se développent dans l'Arc jurassien surtout au lendemain de la Seconde Guerre mondiale⁶.

¹ Moch Leslie Page, *Moving Europeans : Migration in Western Europe since 1650*, Bloomington Ind., Indianapolis : Indiana University Press, 2003.

² Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1948, 19.4.1949.

³ Avec la collaboration d'Omega. Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 16.11.1955.

⁴ Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 95.

⁵ Leimgruber Mathieu, *Taylorisme et management en Suisse romande (1917-1950)*, Lausanne : Antipodes, 2001, p. 9, qui distingue deux vagues de rationalisation : la première concerne les années 1920, tandis que la seconde débute dans l'après-guerre et mène à une généralisation du management durant les années 1950. Voir également, Jaun Rudolph, *Management und Arbeiterschaft ; Vervissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, 1873-1959*, Zurich : Chronos, 1986.

⁶ Marti Laurence, « Un exemple de rationalisation dans une PME : les usines Joseph Petermann SA, Moutier (1940-1960) », *Revue Suisse d'Histoire* 51/1 (2001), p. 70.

Dès 1945, Tissot fractionne et cherche à rationaliser le travail « d'une façon encore inconnue au Locle jusqu'ici »¹. Puis est créé, au début des années 1950, un « bureau des méthodes », chargé de fixer des tarifs aux pièces équilibrés – auparavant laissés à l'appréciation des chefs d'atelier – et de mettre sur pied un système de qualifications des postes et du personnel. La rationalisation du calcul des tarifs aux pièces débute par l'atelier le plus important à l'époque, celui des ébauches, puis il s'étend au pivotage et enfin au réglage où les résistances seront plus fortes : « dans l'horlogerie la régleuse c'est la reine des ateliers, c'est une femme très habile. Des femmes qui gagnaient bien leur vie, des femmes qui pouvaient travailler à domicile, on leur apportait le travail et elles le rendaient, et on avait absolument aucun contrôle sur ce qu'elles gagnaient à domicile, elles pouvaient faire 25 francs en 25 heures ou en une demi-heure. Et alors là j'ai aussi découvert des tas d'anomalies »².

L'uniformisation des méthodes de travail et de calcul des rémunérations entraîne ainsi une importante perte d'autonomie pour des travailleurs habitués à un statut particulier au sein de l'usine. Ce qui ne va pas sans provoquer quelques réactions contre les pique-minutes : « ma mère, qui était une ouvrière, entendait des fois en ville des expressions à propos de son fils qui chronométrait le personnel chez Tissot, des remarques très désagréables. Qu'est-ce que vous voulez que je vous dise ? J'étais moi persuadé et je suis encore aujourd'hui persuadé, que j'ai prolongé l'existence de l'atelier d'ébauches de quelques années grâce à des tarifs qui nous permettaient d'utiliser nos moyens avec une certaine rationalité. J'ai passé des vacances extrêmement désagréables en ayant fait des tarifs, en sachant qu'à la rentrée je devais annoncer combien de pièces il fallait faire pour gagner le même salaire. C'était pas facile de faire ce travail »³. Une défense de la rationalisation partagée par d'autres cadres qui, connaissant les techniques de freinage de la production, sont favorables aux chronométrages : « en ayant été moi-même à la production, j'étais assez pour les méthodes, j'entends les agents de méthode qui mettaient des temps. Je m'étais rendu compte que les ouvriers mettaient des freins, on n'en faisait pas plus. J'ai compris que quand on n'atteignait pas les objectifs c'est qu'il y avait des résistances à certaines places. Je savais comment motiver les gens. C'est clair que le travail au rendement ça permet aux habiles de gagner plus, car c'est toujours les mauvais éléments qui freinent »⁴. Outre le calcul de l'« allure », les salaires au rendement, sous forme de salaires aux pièces ou de primes, sont utilisés pour accélérer la production, notamment sur les chaînes de remontage : « les primes étaient pour l'ensemble du groupe (...). Elles aimaient donc pas trop les traînants »⁵.

¹ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1945.

² Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

³ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

⁴ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

⁵ Maurice Sahli, entretien du 27 janvier 2010.

Face à une concurrence étrangère de plus en plus menaçante, Tissot prévoit non seulement des mesures de rationalisation, mais également une mobilisation de l'innovation, en particulier par la création de nouveaux calibres ou de nouvelles boîtes et cadrans, ce qui peut sembler paradoxal et contraire à la standardisation nécessaire de la production¹. Ces nouveautés doivent cependant remplacer les anciennes productions et, dès 1958, le nombre de calibres est réduit pour tendre à l'adoption d'un calibre unique, finalement adopté en 1964. Cette mesure facilite l'automatisation progressive, d'abord du remontage de la montre, puis de l'usinage des ébauches. L'emploi des frontaliers permet la mise en place des chaînes de remontage, premier pas vers l'automatisation de la production. La direction fait de leur développement une priorité, qu'elle soutient par des mesures de gestion du personnel, les meilleurs éléments étant attribués aux nouveaux ateliers². Cette volonté de l'entreprise explique le fort recrutement de frontaliers à partir de 1960.

Ces évolutions entraînent une croissance du rendement, mais ne vont pas sans résistances de la part des horlogers qui voient leurs connaissances et leur adresse devenir obsolètes : « le calibre unique, c'était déjà une précision où on avait de moins en moins de décottage et de retouches à faire et le vissage se faisait presque à l'aveugle. Par contre il a fallu lutter contre les manières de l'horloger à « grailler ». Il avait l'habitude de faire ses mèches de tournevis à la main, donc au moment du tournevis électrique si la mèche cassait ils avaient tendance à vouloir le faire, mais pour être précis dans un vissage il faut que les deux pans du tournevis électrique soient centrés au millimètre près »³. Les instances dirigeantes sont conscientes de ces résistances qui se manifestent notamment à travers l'opposition à l'engagement d'une main-d'œuvre disposée à effectuer des tâches toujours moins intéressantes. L'entreprise cherche donc à « éviter la fuite de la main d'œuvre devant un travail non spécialisé et monotone »⁴ au moment où les nouveaux procédés entraînent le passage à un travail à la chaîne. D'autres entreprises chercheront à tenir compte de ce facteur en prévoyant, comme chez Invicta par exemple, des permutations de postes sur la chaîne⁵. Tissot tentera aussi au début des années 1970 « une expérience de globalisation du travail »⁶ permettant à un seul ouvrier de réaliser l'ensemble des tâches jusque-là fractionnées ; mais l'expérience se solde par un échec.

Après l'installation des deux premières chaînes de remontage, la direction en envisage une troisième chez Eigeldinger, afin d'intensifier le processus d'automatisation⁷. Le remontage continu se base sur « un système d'assemblage créé par l'usine Lanco » et qui s'apparente à un établi mobile qui « permet d'assembler cent mouvements de montres, tous protégés par une

¹ Archives Tissot, Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale Tissot, exercice 1959, 29.6.1960.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.5.1960.

³ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

⁴ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 31.3.1960.

⁵ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, Le Peuple, La Sentinelle, 23.1.1969.

⁶ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 206.

⁷ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.7.1960.

plaque de plexiglas, à l'exception de celui qui est en travail »¹. Auparavant, « c'était les cartons qui passaient d'une personne à l'autre »². L'ouvrier a entre 45 minutes et une heure pour faire son travail, avant que le chariot ne passe à la personne suivante qui à son tour doit monter d'autres pièces. L'outillage est également progressivement mécanisé : « au début on a commencé avec les tournevis manuels, puis avec des tournevis électriques, puis des machines qui faisaient le posage »³. Le montage du barillet est mécanisé, grâce à une machine développée dans les ateliers de mécanique Tissot – sous la direction d'un travailleur frontalier français – ainsi que le huilage de certaines pièces, qui augmente considérablement le rendement : « on avait des plaques pour cent pièces, l'ouvrière devait les mettre dans la bonne position et les pièces étaient aspirées par la machine qui les huilait les cent automatiquement. J'avais une ouvrière qui faisait ça, elle avait une production de 2'000-3'000 par jour, un horloger avant ça il mettait deux-trois heures pour une boîte de 10 »⁴.

Au début des années 1970, les Lanco sont peu à peu remplacées par la chaîne Lecureux, plus performante puisque largement automatisée et capable de produire 3'000 pièces par jour⁵ : « les pièces suivaient sans fin »⁶. L'installation du système Lecureux permet également le remplacement des quatre chaînes Lanco du Locle par une seule, employant environ 80 personnes. Une deuxième chaîne est mise en place à Peseux⁷.

L'atelier des ébauches est également progressivement mécanisé⁸, par l'installation de chargeurs⁹ et de laveurs automatiques¹⁰, permettant ainsi d'augmenter la production et la productivité, puisque la première augmente beaucoup plus vite que le personnel¹¹. Il s'agit avant tout de demeurer compétitif par rapport à Ebauches SA qui progresse aussi sur le chemin de l'automatisation¹². Le résultat de ces efforts se traduit dans le nombre de pièces produites par ouvrier. Si entre 1950 et

¹ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 204.

² Maurice Sahli, entretien du 27 janvier 2010.

³ Maurice Sahli, entretien du 27 janvier 2010.

⁴ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

⁵ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 206.

⁶ Maurice Sahli, entretien du 27 janvier 2010.

⁷ Les ateliers de Peseux et de La Chaux-de-Fonds étaient jusque-là équipés d'une chaîne Lanco chacun, Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

⁸ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 2.9.1964 et 3.12.1964.

⁹ Qui permettent d'introduire automatiquement les pièces dans une machine.

¹⁰ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 27.9.1962 et Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 43.

¹¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 8.4.1964.

¹² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 30.9.1965.

1970 le ratio de production reste stable chez Omega¹, il triple chez Tissot durant la même période (de 516 à 1'582 pièces)².

La mécanisation n'a pas pour seul but l'augmentation de la productivité, mais également l'accroissement de la qualité en supprimant l'intervention humaine³, les machines reléguant au rang de mythe le traditionnel avantage technique suisse⁴. Cette conclusion oblige à revoir les méthodes de production et à passer de l'artisanat « à une industrialisation toujours plus poussée, tirant parti des techniques les plus modernes en matière d'automation, d'électronique, etc. »⁵. En effet, la précision accrue que permet la mécanisation de la production entraîne aussi la réduction des interventions humaines et la fin de certains métiers traditionnels : « l'achevage a pratiquement disparu, parce qu'on arrivait à mettre les ancres au centième près »⁶.

La mécanisation connaît cependant certaines difficultés, par manque de compétences technologiques en la matière, par manque de volonté de standardiser la production – la variété des modèles étant considérée comme un atout commercial – et enfin à cause de la taille des entreprises⁷. Une concentration de l'appareil de production devient donc également nécessaire, pour pouvoir rivaliser « face aux usines étrangères complètement intégrées, fabriquant tout ce qui leur est nécessaire, travaillant à la chaîne, et occupant jusqu'à 8'000 ouvriers chacune »⁸, la libéralisation du secteur horloger étant le préalable incontournable à cette évolution, selon le conseil d'administration de la SSIH. Par conséquent, le groupe horloger appuie les projets d'abandon du cartel, accusé d'avoir fait vivre cette industrie « dans une douce euphorie, en négligeant sa rationalisation et son automatisation et en n'organisant pas assez tôt la recherche scientifique »⁹. Cela doit lui permettre d'augmenter ses effectifs et de fabriquer l'ensemble de ses fournitures, voire de les vendre à l'extérieur du groupe¹⁰.

¹ Malgré l'introduction dès 1958 de chaînes de montage, automatisées en 1963, Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, p. 156. Dans ce cas, d'autres facteurs entrent en compte dans l'évolution de la productivité.

² Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 62.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.4.1965.

⁴ Archives Tissot, Rapports annuels du conseil d'administration SSIH 1951-1966, Assemblée générale du 12.3.1959 (Rapport pour l'année 1958), p. 6.

⁵ Archives Tissot, Rapports annuels du conseil d'administration SSIH 1951-1966, Assemblée générale du 12.3.1959 (Rapport pour l'année 1958), p. 6.

⁶ Maurice Sahli, entretien du 27 janvier 2010.

⁷ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

⁸ Archives Tissot, Rapports annuels du conseil d'administration SSIH 1951-1966, Assemblée générale du 12.3.1959 (Rapport pour l'année 1958), p. 6.

⁹ Archives Tissot, Rapports annuels du conseil d'administration SSIH 1951-1966, projet de rapport pour 1960, p. 8.

¹⁰ Archives Tissot, Rapports annuels du conseil d'administration SSIH 1951-1966, projet de rapport pour 1960, p. 8.

5.3.1. Un renouvellement de la main-d'œuvre

Les stratégies de recrutement de migrants doivent être mises en parallèle avec le problème de la déqualification des métiers dans le cadre de la modernisation de la production. La crainte de voir disparaître progressivement les professions traditionnelles de l'horlogerie au profit d'activités nécessitant moins de savoir-faire mobilise la FOMH et est l'une des raisons de son refus de l'immigration. Cependant cette évolution semble inéluctable dans le processus de démantèlement du cartel et du mouvement d'opinion en faveur d'une concentration des structures industrielles. En 1960, le syndicat doit se résoudre à négocier cette transition en cherchant à en limiter les dégâts, ce qu'il fait en signant, le 6 décembre, un « Accord sur le transfert, le reclassement et la réadaptation des travailleurs de l'industrie horlogère en cas de chômage technologique et structurel ». Ce texte, qui lie la Convention patronale à la FOMH et à la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse (FCOM), s'inscrit dans la continuité de l'ouverture de l'horlogerie aux étrangers.

L'accord lui-même est le résultat indirect du projet de nouveau Statut horloger. Ce dernier prévoit que les changements structurels qu'il permettra auront des conséquences importantes pour les travailleurs de l'horlogerie. Ainsi l'avant-projet du 24 mars 1960 affirme que le Conseil fédéral pourra se substituer aux organisations horlogères, si celles-ci ne prennent pas de mesures afin de reclasser dans d'autres professions les ouvriers et employés « ayant perdu leur occupation en relation avec les réformes de structure résultant des rationalisations et des concentrations ». Le Gouvernement prévoit notamment de contraindre les entreprises à participer financièrement à de telles mesures¹. Afin d'éviter une telle ingérence, la Convention patronale préfère agir d'elle-même.

L'accord du 6 décembre 1960, prenant acte des « changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie horlogère suisse compétitive »², met en place le cadre devant permettre aux personnes ayant perdu leur emploi le passage dans d'autres entreprises de la branche ou dans d'autres professions, notamment grâce à un soutien à la formation. En pleine période d'expansion économique, cette entente illustre les craintes que suscite auprès des employés la fin des mesures de protection de l'horlogerie et ses conséquences en termes d'organisation de la production.

¹ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, lettre de la Convention patronale à l'Union centrale des associations patronales suisses, 10.1.1961.

² ACP, Accord sur le transfert, le reclassement et la réadaptation des travailleurs de l'industrie horlogère en cas de chômage technologique et structurel, 6.12.1960.

Les changements en cours dans l'horlogerie et les craintes sur le plan social se retrouvent au niveau international. Les organisations patronales et ouvrières sont invitées à participer aux travaux de l'Agence Européenne de la Productivité, organe de l'Organisation Européenne de Coopération Economique. Une mission internationale est organisée aux Pays-Bas en 1961, dans le but d'étudier les différentes initiatives nationales visant à répondre aux « incidences sociales du changement technologique » et notamment les « mesures prises dans les cas où les changements technologiques entraînent la suppression de certains emplois »¹.

Au niveau national, le postulat Wyss – accepté par le Conseil national le jour même où les organisations horlogères ouvrières et patronales signent leur accord sur le chômage technologique – interpelle les autorités sur la question des risques de pertes d'emplois « en raison de l'intégration européenne ou d'autres modifications des structures économiques » et des possibilités de favoriser la formation et le transfert des personnes concernées. En juillet 1961, les conclusions de ce projet sont reprises par l'Union syndicale suisse sous la forme d'un mémoire². Ces interventions obtiennent l'octroi de subventions fédérales destinées à financer les mesures nécessaires.

Comme le montre le cas de Tissot, la déqualification est le fait de l'évolution des méthodes de production qui entraînent d'importants changements au sein des entreprises, dans lesquelles l'automatisation occupe une place de plus en plus centrale. Ces changements passent par l'engagement de migrants et par un renouvellement générationnel des employés. Les chaînes mobilisent un personnel aux qualifications diverses : « un groupe de remontage était conduit par un responsable et un second, l'ensemble était composé de femmes et d'hommes avec des degrés de compétences s'échelonnant jusqu'au contrôle final en fin de chaîne. (...) un groupe était formé de 20 à 30 personnes »³. Ainsi « plus on allait vers la montre finie, plus on avait besoin de personnel qualifié. C'est d'eux que dépendait la mise sur le marché. Et quand on pense que ça sortait à un million de montres, fallait pas se rater. Un calibre pouvait fiché en l'air une réputation »⁴. Si des postes qualifiés continuent à exister aussi dans le remontage, surtout dans le contrôle de la production, la nouvelle organisation du travail est parfois mal vécue, puisqu'elle entraîne de manière générale une déqualification et une réorganisation du travail. Certains horlogers quittent d'eux-mêmes la branche qui pourtant se trouve en pleine phase d'expansion, mais qui ne correspond plus à l'image qu'ils s'en font : « avec l'introduction de ces nouveautés, plus le Lanco, l'horloger traditionnel il faisait la tête, il était vexé d'aller sur un Lanco, c'était une dégradation du métier. Alors il y en a beaucoup qui ont quitté l'horlogerie à cette époque là. C'est

¹ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, circulaire de l'Agence Européenne de Productivité, 30.5.1961.

² ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, circulaire du Vorort 92.15 et de l'Union centrale 21.1961.

³ Témoignage de Bernard Veyssset.

⁴ Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

vrai qu'on a peut-être eu moins besoin de gens qualifiés pour faire ces assemblages »¹. Les résistances à la rationalisation, à la mécanisation, puis à l'automatisation du travail, se traduisent donc par l'abandon du métier ou la relégation vers des tâches secondaires, le personnel étant remplacé surtout par une main-d'œuvre toujours plus jeune, prête à accepter les nouvelles conditions de travail et capable d'en supporter les rythmes : « plus ça allait de l'avant, plus ça allait vite, plus il fallait du personnel jeune. Une personne plus âgée avait de la peine à suivre »².

L'accord du 6 décembre 1960 fait donc figure de pionnier, en prenant en compte des transformations économiques beaucoup plus générales. Formulé en termes assez vagues, il correspond à une tentative de rassurer un monde ouvrier conscient des changements en cours dans l'organisation de la production³, plutôt qu'à un réel programme de réinsertion professionnelle. Ses effets ne se feront pas sentir immédiatement. Mais le mouvement de concentration qui s'amorce durant la deuxième moitié des années 1960 le remet à l'ordre du jour⁴, ce qui n'empêche pas les nouvelles méthodes de travail de laisser sur le carreau une partie des travailleurs, notamment ceux en fin de carrière⁵. Les concentrations entraînent également des suppressions de postes dont les ouvriers qualifiés font les frais⁶.

5.4. Le logement : une affaire de patrons

Dès l'immédiat après-guerre, le manque de personnel indigène et le recrutement à l'étranger entraînent une accentuation de la pénurie de logement⁷. L'entreprise cherche des solutions pour les célibataires, en mettant à disposition des chambres meublées à ses frais – des investissements qu'elle cherche à récupérer en augmentant légèrement les loyers⁸ – ainsi qu'en logeant dans un hôtel des Brenets une partie des jeunes Italiennes⁹. Mais ce ne sont là que des solutions temporaires et insuffisantes et la pénurie de logement accentue à son tour les difficultés de recrutement des migrants¹⁰. La recherche de logements devient donc très rapidement une

¹ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

² Maurice Sahli, entretien du 27 janvier 2010.

³ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, La Sentinelle, 22.4.1961.

⁴ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, circulaire de la Convention patronale, 3.3.1967.

⁵ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, La Sentinelle, 6.11.1970.

⁶ ACP, reclassement, transfert et réadaptation, 1961-1970, Le Peuple, La Sentinelle, 19.6.1970.

⁷ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 20.9.1946. Pour des études de cas sur le logement ouvrier en Suisse romande, « Logement ouvrier », Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier 25 (2009).

⁸ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1946.

⁹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1936-1978, 7.2.1956.

¹⁰ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1936-1978, 6.6.1956.

préoccupation importante pour la direction¹ qui doit en trouver pour une grande part des personnes engagées. Entre mai et août 1946 par exemple, sur cinquante-sept personnes recrutées, trente-quatre doivent être logées, ce qui ne va pas sans mal². Un home-réfectoire, baptisé Foyer Tissot et propriété de la Fondation des Œuvres Sociales, est inauguré le 20 avril 1949³. Il fournit huit chambres pour les personnes seules⁴. L'ensemble, complété par un salon de lecture, doit permettre aux « personnes n'ayant pas de chez-soi » de sentir « qu'elles ont là un foyer accueillant »⁵. Toutefois, cette possibilité de logement sera limitée à une petite partie du personnel, en raison de l'exiguïté du Foyer, mais aussi par volonté de l'entreprise, comme nous le verrons dans la partie consacrée aux migrants.

De son côté, Omega, comme l'ASUAG, construisent des quartiers entiers de Lausanne à Bienne en passant par Neuchâtel⁶. A son échelle, Tissot développe également un parc immobilier. Dès 1929, une maison, « pourvue d'une cuisine collective et de chambres à deux ou trois personnes »⁷, est achetée aux Jeannerets et une Société immobilière est créée⁸. Tissot s'engage aussi dans des actions communes à travers sa Fondation des Œuvres Sociales, notamment en participant à la formation du capital-actions de sociétés immobilières et à la souscription d'obligations hypothécaires qui permettent l'acquisition d'appartements et leur mise à disposition du personnel, voire l'achat de petits immeubles⁹. En 1946, c'est un projet commun mis sur pied par l'Association patronale horlogère du Locle qui recueille la participation de Tissot, une pratique qui se développe dans les années suivantes¹⁰, avec l'appui de subsides fédéraux, cantonaux et communaux¹¹. L'opération n'est pas seulement destinée à combler le manque de logements, puisqu'un bénéfice de 2% est envisagé. Cependant pour la direction il s'agit avant tout d'une obligation morale, car « nous avons pu obtenir dans plusieurs cas qu'un logement soit réservé à un de nos ouvriers, alors qu'il y avait de nombreux candidats », ainsi que d'un calcul intéressant par rapport aux frais entraînés par l'ameublement des chambres louées¹² et par la gérance de

¹ Comme en témoigne l'omniprésence de la question dans les rapports du comité directeur de l'entreprise au conseil d'administration du groupe.

² Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1946.

³ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1949.

⁴ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1948.

⁵ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1949.

⁶ Roger Anker, entretien du 15 février 2010.

⁷ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 48.

⁸ Elle sera dissoute en 1941.

⁹ Archives Tissot, Procès-verbaux du conseil d'administration Tissot, 1929-1969, 28.6.1963.

¹⁰ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 48-49.

¹¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 18.4.1946.

¹² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 18.4.1946.

logements éparpillés à travers la ville¹. Les bénéfices ne doivent servir qu'à couvrir l'ensemble des charges et amortissements, comme le montre le cas d'un projet de construction de trois blocs de quinze logements chacun, datant de 1952, dans lequel Tissot s'engage pour un tiers du financement². En participant à des projets communs, l'entreprise évite également les problèmes liés à la réalisation du projet et bénéficie de l'expertise d'autres firmes, comme les Fabriques d'Assortiments Réunies qui « ont une grande expérience de la construction et de la gestion de maisons ouvrières »³. En effet, en 1950 les FAR possèdent au Locle « 68 immeubles, dont 37 maisons familiales, pour un total de 156 appartements »⁴.

Figure 14: "cité-jardins" bâtie par les FAR, Le Locle, Quartier de la Joux-Pélichet.



Source : Pellaton Jean, *Centenaire de la fabrication de l'assortiment à ancre au Locle, 1850-1950*, Le Locle : Fabriques d'Assortiments Réunies, 1950.

¹ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1946. En 1947 par exemple, Tissot gère quarante-cinq chambres, qui permettent de loger soixante personnes, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.4 au 31.8.1947.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.11.1952.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.11.1952.

⁴ Nicolet Georges, *Au cœur du temps : Nivarox – FAR, 150 ans d'histoire des assortiments et des parties réglantes*, Le Locle : Nivarox – FAR, 2000, p. 79.

Une politique du logement est également mise en place dans le but de conserver les cadres de l'entreprise, « l'agrément du logement contribuant à l'attachement à la localité et à l'usine »¹, ce qui est d'autant plus nécessaire que l'« on ne trouve pas les têtes de file au Locle et que notre localité n'est pas très attrayante »². Il est donc nécessaire que « le personnel venant d'ailleurs ait la satisfaction d'être bien logé », un argument qui convainc la SSIH qui met à disposition de Tissot les fonds pour la construction d'appartements plus spacieux que ceux destinés au reste du personnel³. Cette stratégie n'est pas sans rappeler celle des Fabriques d'Assortiments Réunies à la même époque⁴. L'entreprise vend aux employés qui en font la demande⁵ des terrains à bas prix⁶ et offre des prêts hypothécaires de 10'000 ou de 15'000 francs, à un taux de 1% remboursable en dix ans⁷. Elle va en outre jusqu'à dépasser la pratique établie pour les personnes dont les services sont indispensables⁸. Toutefois, les employés se lient ainsi à l'entreprise : « en cas de départ de l'usine pour quelque raison que ce soit ou en cas de vente de l'immeuble, le remboursement du prêt serait immédiatement exigible »⁹. Chez Dixi, les cadres sont privilégiés dans l'accès aux appartements que construit l'entreprise. Si dans un premier temps ceux-ci sont occupés par les ouvrières italiennes, alors que les travaux ne sont pas terminés, ils sont ensuite libérés pour être attribués aux cadres¹⁰.

Comme dans le secteur du bâtiment, certains sont prêts à recourir à la construction de baraquements afin de régler le problème, ce qu'envisage Lémania en 1960¹¹. Dans les années 1970, le problème devient tel que Tissot étudie la possibilité de construire des logements à Villers-le-Lac afin d'y loger des Français de l'intérieur du pays pour en faire des frontaliers¹². Cet exemple met en évidence le frein que représente le logement pour Tissot, mais aussi le rôle de plus en plus central joué par les frontaliers dans ses possibilités de développement et la tendance à faire des localités françaises des zones résidentielles, les emplois se développant du côté suisse de la frontière¹³.

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du conseil d'administration Tissot, 1929-1969, 31.10.1961.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.11.1952.

³ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 13.11.1952.

⁴ Locatelli Davy, *Politique immobilière en terme de construction de logements au sein des Fabriques d'Assortiments Réunies, entre 1945 et 1965 : l'exemple de Monlogis S.A.*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2005.

⁵ Aucune requête ne semble avoir été rejetée.

⁶ A 1.-/m2, en 1945 et 1952, à 3.50/m2 en 1961.

⁷ La vente de terrains n'est pas une particularité de Tissot. A Couvet, la société immobilière fondée par Ed. Dubied & Cie en fait autant, Borno Daniel, « Les maisons ouvrières d'entreprise : le cas de la Société Immobilière des usines Dubied, à Couvet », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 25 (2009), p. 37.

⁸ Archives Tissot, Procès-verbaux du conseil d'administration Tissot, 1929-1969, 31.10.1961.

⁹ Archives Tissot, Procès-verbaux du conseil d'administration Tissot, 1929-1969, 28.6.1963.

¹⁰ Ilde Vecchi, entretien du 27 octobre 2009 et Mme S., entretien du 14 octobre 2009.

¹¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 23.11.1960.

¹² Archives Tissot, Annexe aux procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1964-1968, 14.9.1970.

¹³ Voir « La mobilité résidentielle transfrontalière et le fonctionnement du marché immobilier dans le département du Doubs et le canton de Neuchâtel », Projet soutenu dans le cadre du programme Interreg IVA et réalisé (2010-2011) à l'Université de Neuchâtel (Institut de géographie) et à l'Université de Franche-Comté (Laboratoire Thema).

5.5. Conclusion

La première moitié des années 1960 est marquée par la libéralisation de l'immigration dans l'horlogerie, dans le cadre du démantèlement du cartel. Les entreprises peuvent dès lors recourir à l'emploi masculin, même si dans l'ensemble les femmes demeurent majoritaires. Les limitations par secteur sont également abolies, autorisant un accès des étrangers à tous les ateliers et bureaux. Chez Tissot, ces changements se traduisent avant tout par le développement aussi soudain que considérable de l'emploi de frontaliers. Ceux-ci sont en grande partie, et contrairement à leurs collègues italiens, des travailleurs qualifiés. Ils sont recrutés presque exclusivement dans le cadre de l'automatisation du remontage grâce à l'introduction des chaînes Lanco d'abord, puis Lecureux ensuite.

Le recrutement des frontaliers, mais aussi des travailleurs italiens, s'inscrit dans un marché local de l'emploi qui permet à Tissot non seulement de pallier à la pénurie de personnel indigène, mais également voire surtout, de trouver un personnel rompu aux travaux industriels, qui sera mobilisé afin de moderniser la production d'une entreprise confrontée aux productions en série de ses concurrentes étrangères.

Ces changements dans les modes de production entraînent un renouvellement de la main-d'œuvre qui est également générationnel. Ces travailleurs, de plus en plus jeunes, sont ainsi mieux disposés que les ouvriers « traditionnels » à mettre en œuvre le changement technologique et à en assumer les conséquences. En effet, ces modifications entraînent de manière générale une importante déqualification de l'horlogerie. Cette conséquence est également visible à travers l'exemple de l'accord que les syndicats signent avec le patronat en 1960, afin de favoriser le transfert d'une main-d'œuvre devenue inadéquate dans le cadre du tournant technologique adopté par l'horlogerie.

Enfin, le manque de logements est une constante dans les préoccupations des firmes horlogères durant l'après-guerre. Pour y faire face, Tissot développe une stratégie sur plusieurs axes. D'une part, l'entreprise loge de façon provisoire les personnes arrivant seules au Locle. D'autre part, elle participe aux programmes de construction de logements développés en commun par les industriels loclois, notamment sous l'impulsion des Fabriques d'Assortiments Réunies. Un parc immobilier est ainsi constitué pour le personnel de Tissot, ainsi que pour ses cadres. Ces derniers disposent des logements construits par les employeurs, mais ils bénéficient également de programmes favorisant leur accès au logement privé. Des terrains et des prêts hypothécaires leurs sont offerts à des conditions très favorables. L'entreprise s'assure ainsi une main-d'œuvre qualifiée aussi rare que précieuse, qu'elle enracine dans la localité.

6. Impact des mesures étatiques et restructuration (1966-1979)

6.1. Introduction

Fin novembre 1965, les 1'020 personnes comptabilisées dans l'entreprise comprennent 253 étrangers¹. L'exclusion des frontaliers du contingentement des étrangers en 1966 va marquer un tournant dans leur recrutement, ainsi que dans la composition de leur effectif.

Entre 1966 et 1974, Tissot engage 621 Français, dont 511 frontaliers (82,3%). Le mouvement amorcé en 1960 est donc renforcé par les changements politiques : les frontaliers représentent de plus en plus la majorité des travailleurs français². Ils deviennent également la principale catégorie de travailleurs étrangers, puisqu'au 31 juillet 1972, ils sont 19,5% de l'ensemble du personnel Tissot, contre 13% de permis B et 9,2% de permis C³. Ils atteignent 20,3% en décembre 1974⁴, contre 11,7% de permis B et 14,8% de permis C, des chiffres qui mettent également en évidence la diminution du personnel suisse⁵. Tissot compte, en 1974, 486 étrangers pour un effectif total de 1'016 personnes (47,9%), un pourcentage dans la moyenne des usines horlogères locloises (45,4%) – avec un maximum pour l'usine de cadrans Métalem (61,5%)⁶ – qui témoigne de l'importance acquise par les étrangers 15 ans après la libéralisation de leur recrutement.

En moins de dix ans, la part des étrangers a presque doublé grâce aux établis et aux frontaliers. Ces deux catégories permettent de contourner les mesures étatiques, qui ont malgré tout des conséquences directes sur la politique de recrutement. Par exemple en 1968, Tissot doit réduire son contingent étranger « de 159, à 154 personnes, alors que nous avons récemment le droit d'en occuper 181 »⁷. Ces mesures sont diversement appliquées selon les cantons ; les entreprises SSIH ne sont pas toutes logées à la même enseigne, Omega se plaignant de ne plus pouvoir remplacer

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 2.12.1965.

² Ils étaient 75,6% des Français engagés entre 1960 et 1965 et seulement 9,8% avant 1960.

³ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de juillet 1972, 9.8.1972.

⁴ Dans les usines d'horlogerie locloises étudiées par Rumley, seules Rolex (23,5%) et Métalem (32,5%) en emploient plus, Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 107.

⁵ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de décembre 1974, 14.1.1975.

⁶ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, tableau n°16.

⁷ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 2.7.1968.

les Italiennes quittant l'entreprise dès 1963, alors que Tissot et Lémania ne rencontrent pas encore ce problème¹.

Si les années 1960 correspondaient à une phase de forte expansion de l'horlogerie et d'ouverture aux travailleurs étrangers, la situation est différente entre 1970 et 1974, puisqu'en lien avec l'automatisation du secteur², le personnel horloger dans son ensemble décroît de 15%. Le phénomène de remplacement des travailleurs indigènes par des étrangers s'accélère donc dans la première moitié des années 1970.

6.2. Composition de l'effectif

6.2.1. Travailleurs frontaliers

Contrairement à la communauté italienne (19,5% d'hommes, contre 9,4% auparavant), les Français – tant pour ceux résidant en Suisse (52,7% d'hommes) que pour les frontaliers (50%) – continuent à présenter un rapport égal entre main-d'œuvre masculine et féminine, ce qui laisse entendre une assimilation à la main-d'œuvre locale, puisque le critère du sexe n'est pas retenu dans la sélection. Cependant en 1974, le contingent frontalier employé dans l'horlogerie locloise est constitué aux deux-tiers d'hommes³, le cas de Tissot n'est donc pas représentatif sur ce point. Cet équilibre entre les sexes correspond à la situation de l'ensemble de l'entreprise, où les femmes représentent 54,7% du personnel au 31 juillet 1972⁴, 58,6% à fin 1974⁵ et 53% en septembre 1977⁶.

Les frontaliers se distinguent par une moyenne d'âge (24,3 ans) inférieure aux Français résidant en Suisse (26,8 ans) et surtout aux Italiens (29,6 ans). La relative jeunesse de ces travailleurs est confirmée par les données sur l'ensemble des frontaliers employés au Locle, dont 65,4% a, en 1974, moins de 30 ans⁷. Les frontaliers sont donc en grande partie des jeunes gens saisissant

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité directeur SSIH, 1936-1978, 3.4.1963.

² Crevoisier Olivier, « Les économies jurassiennes suisses », in Daumas Jean-Claude, Tissot Laurent, *L'Arc jurassien. Histoire d'un espace transfrontalier*, Yens-sur-Morges, Vesoul : Editions Cabédita, Editions Maé-Erti, 2004, p. 247-255.

³ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 103.

⁴ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de juillet 1972, 9.8.1972.

⁵ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de décembre 1974, 14.1.1975.

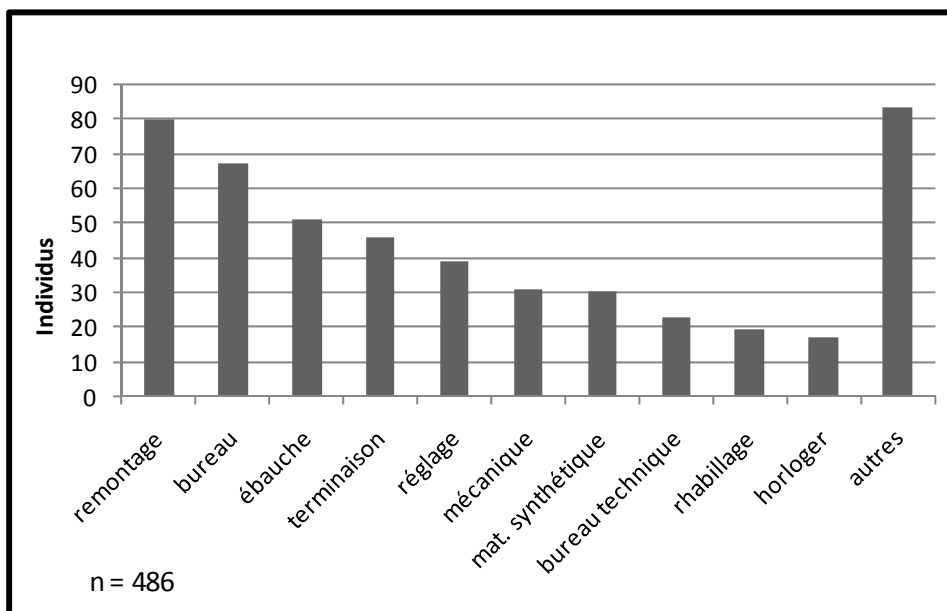
⁶ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 15.

⁷ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 103.

d'intéressantes opportunités de travail du côté helvétique de la frontière, alors que les Italiens sont en partie déjà établis dans la région et ne font que changer d'employeur.

Au niveau de l'occupation, l'implantation des chaînes de remontage, qui avait entraîné un recrutement massif de frontaliers durant la première moitié des années 1960, a cessé de déterminer leur affectation. L'entreprise recherche désormais des personnes dans toutes les parties de la production, mais également dans les emplois de bureau. Enfin, l'importance de la rubrique « Autres » – qui regroupe des personnes travaillant dans des emplois horlogers, mais également dans la chimie, le dessin, la création ou des manutentionnaires – démontre la diversité des emplois occupés par les frontaliers et le spectre des savoirs et savoir-faire recherchés. Les années 1966 à 1974 sont donc marquées par la diversification de l'emploi des frontaliers qui intègrent tous les niveaux de l'entreprise. Le personnel immigré permet également certaines innovations, comme en témoignent les expériences dans l'utilisation de matières synthétiques, pour lesquelles Tissot se tourne du côté de l'Ain, plus précisément de la vallée d'Oyonnax, connue sous le nom de Plastic Valley, où l'entreprise trouve les techniciens spécialisés qui lui font défaut¹.

Graphique 24: Tissot, occupation des frontaliers (1966-1974)



¹ Les recherches sur les matières plastiques seront longuement menées par Tissot, jusqu'à aboutir à une montre entièrement en plastique, l'Astrolon, dont le lancement sur le marché en 1972 se soldera par un échec, Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 274.

Parmi les frontaliers formés (40%), les horlogers demeurent les plus nombreux, mais leur proportion (25%) a nettement diminué par rapport à la période précédente, durant laquelle ils représentaient la moitié des personnes ayant effectué un apprentissage. Cette suprématie est mise à mal par l'apparition très marquée des mécaniciens (16%), signe de la mécanisation en cours. Les formations sont donc pratiques, techniques ou commerciales, et concernent l'ensemble des activités de Tissot.

Les frontaliers proviennent majoritairement d'entreprises horlogères ou d'autres firmes industrielles, moitié en Suisse et moitié en France. Dans le détail, 61% travaillaient dans l'horlogerie avant de rejoindre Tissot et 22% dans l'industrie. Tissot continue à recruter d'un côté comme de l'autre de la frontière, principalement dans les usines d'horlogerie, profitant ainsi de la formation acquise dans les entreprises locales.

6.2.2. Travailleurs italiens

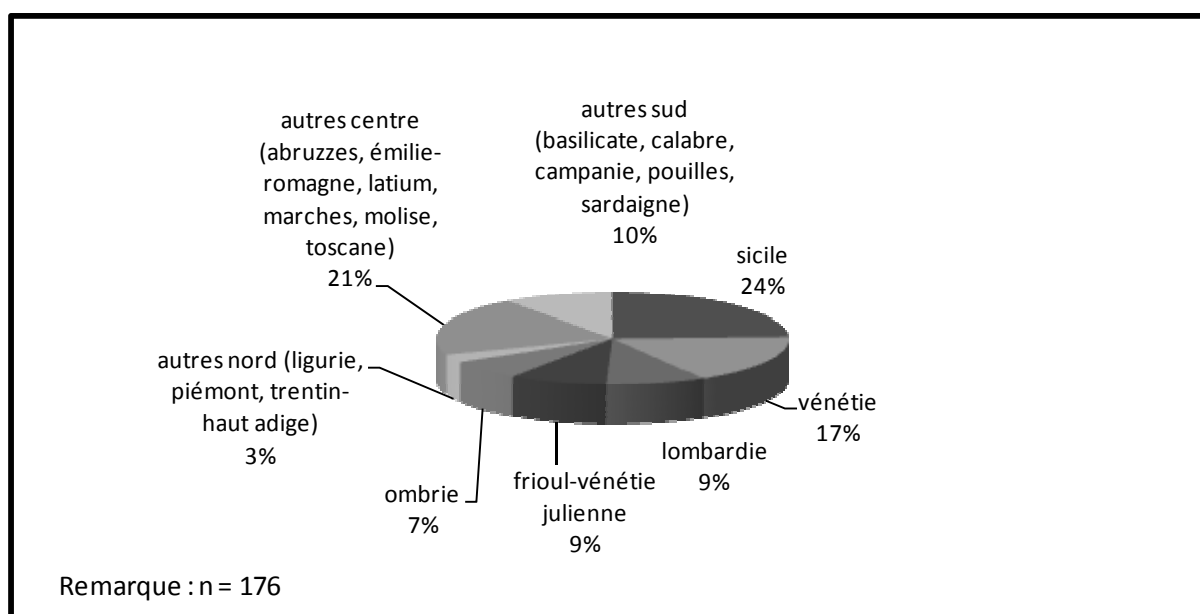
Pour les Italiens, la situation est comparable à la période précédente avec une majorité de personnes recrutées dans l'horlogerie (51% des personnes dont l'emploi antérieur est connu) ou plus largement dans l'industrie de la région (35%), mais pratiquement sans formation, puisque sur 405 personnes engagées de 1966 à 1974, seules 30 ont fait un apprentissage. Les hommes (quinze qualifiés, deux semi-qualifiés et 62 non qualifiés) restent plus qualifiés que les femmes (sept qualifiées, quatre semi-qualifiées et 315 non qualifiées, ces dernières représentant 96,6% de l'ensemble des Italiennes contre 78,5% chez les hommes).

Leur emploi reste majoritairement destiné à l'atelier des ébauches (23%), ce qui s'explique par leurs faibles qualifications. En effet, en décembre 1972, les personnes occupées aux ébauches sont à 11,2% des cadres, à 80,4% des ouvriers non qualifiés et à 8,4% des ouvriers semi-qualifiés. Parmi les exécutants aucun n'est qualifié, alors que pour l'ensemble de l'entreprise les proportions sont de 10,5% de cadres, 48,8% de non qualifiés, 26,2% de semi-qualifiés et 14,5% de qualifiés¹. L'atelier des ébauches est par conséquent extrêmement sous qualifié par rapport aux autres ateliers. L'emploi des Italiens est cependant marqué par une importante évolution. La terminaison de la montre (21%) en occupe presque autant que les ébauches. L'assemblage de la montre, qui représentait la partie la plus qualifiée et était jalousement conservée par les ouvriers suisses jusqu'au début des années 1960, s'ouvre de plus en plus aux travailleurs étrangers : la dernière étape de fabrication a été simplifiée et elle ne nécessite plus de savoir-faire particulier.

¹ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de décembre 1972 par qualification, 11.1.1973.

Les aires de recrutement des Italiens continuent à s'étendre en direction du sud. Les Siciliens en particulier représentent un quart des engagements, mais de façon générale, la distribution entre nord (38%), centre (28%) et sud (34%) s'équilibre et les régions représentées sont de plus en plus nombreuses. Une fois de plus, l'évolution au sein de Tissot reflète celle du pays, ce qui laisse penser que l'entreprise n'a pas de politique particulière en ce qui concerne le recrutement d'Italiens et qu'elle ne l'organise pas directement elle-même.

Graphique 25: Tissot, régions d'origine des travailleurs italiens (1966-1979)



Entre 1966 et 1979, 1'254 engagements de migrants ont lieu, dont 146 réengagements. Parmi les 1'108 personnes recrutées, 176 présentent des liens de parenté au sein de l'entreprise (15,9%)¹. Ce net recul par rapport aux périodes précédentes², comme la prépondérance toujours plus marquée du mariage³ parmi ces liens, démontre que le recrutement se fait moins qu'auparavant sur la base des réseaux familiaux, peut-être parce que Tissot puise de plus en plus parmi les migrants déjà établis dans la région, ce que pourrait également indiquer la croissance continue des liens de descendance⁴.

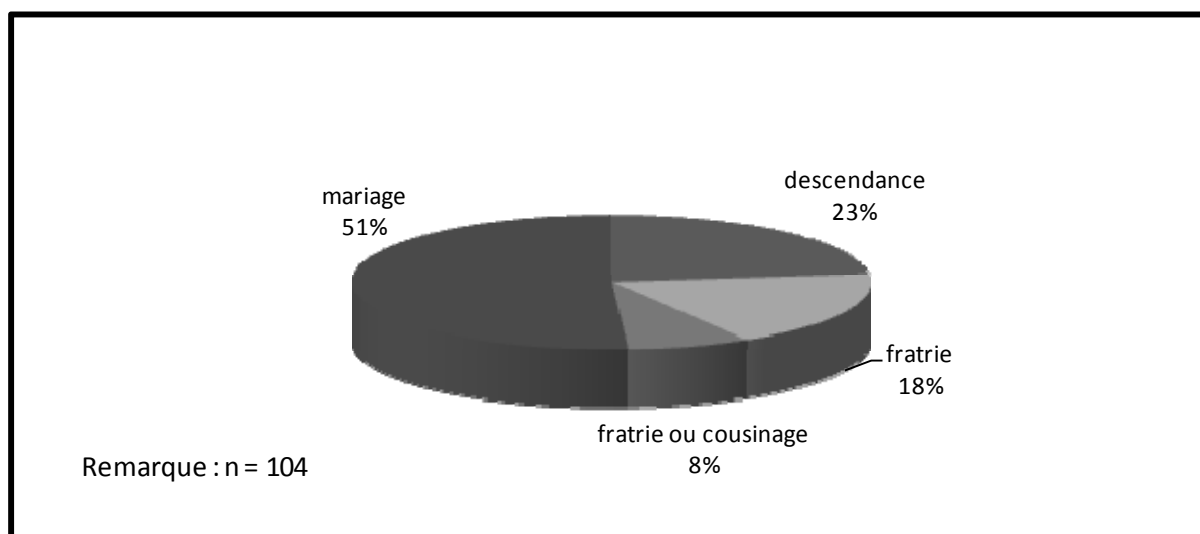
¹ Pour un total de 104 liens.

² 28,1% entre 1960 et 1966, 22,7% entre 1946 et 1959.

³ De 39% en 1960-1965 à 51% entre 1966 et 1979.

⁴ 9% pour 1946-1959, 17% pour 1960-1965, 23% pour 1966-1979.

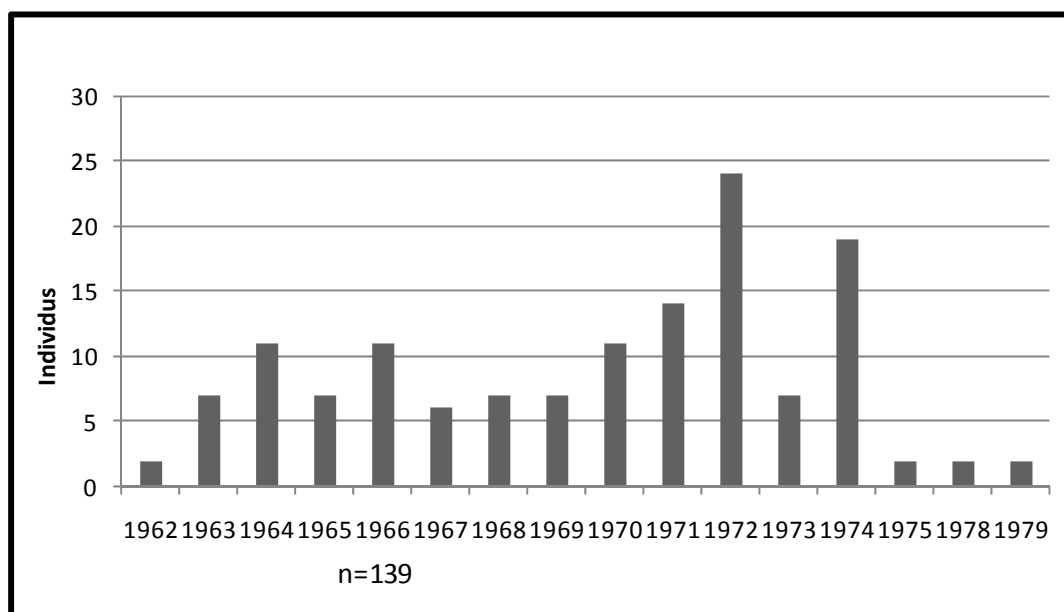
Graphique 26: Tissot, liens de parenté (1966-1979)



Si jusqu'au milieu des années 1960 la famille jouait un rôle central dans le recrutement des Italiens, dans la période 1966-1979 elle perd de son importance. En effet les mariages représentent près de la moitié des liens de parenté dans leur cas, un pourcentage très proche de la moyenne générale. Ceci se confirme également par l'importance des liens de descendance (30%) qui indique qu'une deuxième génération, née ou grandie en Suisse, rejoint la première dans les ateliers de Tissot.

La famille demeure cependant une filière importante pour les nouveaux migrants, comme le confirment les travailleurs espagnols. En conséquence de l'accord migratoire hispano-suisse de 1961, ceux-ci apparaissent dans les fichiers de Tissot à partir de 1962. Jusqu'en 1979, 139 Espagnols, dont 117 femmes, sont engagés. Parmi eux vingt-huit ont des liens de parenté (20,1%). Si le mariage (52%) est dans la norme des autres nationalités, les liens de filiation sont pratiquement inexistants (6%), indice d'une migration de première génération.

Graphique 27: Tissot, années d'entrée des travailleurs espagnols



Entre 1966 et 1974, le turn-over par origine demeure stable et traduit les possibilités d'emploi différentes qui s'offrent aux migrants. Ainsi les travailleurs italiens sont les plus fidèles à l'entreprise¹, ce qui peut être considéré comme le signe d'un manque d'opportunités de changement d'emploi ou d'amélioration de la situation professionnelle. Malgré la période particulièrement favorable aux travailleurs, les Italiens peinent à s'extraire du segment le plus bas du marché du travail.

Pour l'ensemble de l'entreprise, le taux de rotation annuel est estimé à environ 20% en 1974, ce qui est considéré comme un facteur de coûts importants par la direction². Pour tenter de l'endiguer, les chefs d'atelier doivent éviter de froisser le personnel : « en période de haute conjoncture, je crois que j'ai été un chef aimé, parce qu'en période de haute conjoncture il fallait que le personnel se plaise. Il fallait un chef « cool », pas un gendarme, il fallait garder les gens »³. Le turn-over chutera durant la période de crise de la deuxième moitié des années 1970, où le coefficient d'instabilité descendra à 16,4%.

¹ La durée moyenne d'engagement est de 3,7 ans et le coefficient d'instabilité de 28,5%, contre 2,7 ans et 33,8% pour les Français.

² Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 85.

³ Yves Pellaton, entretien du 3 février 2010.

Sur les 1'196 personnes recrutées entre 1966 et 1974, 122 ont changé au moins une fois de poste (10,2%). Ce pourcentage signifie un retour à la situation de 1946-1959 et une très nette diminution par rapport aux 25% des années 1960-1965, période de forte pénurie de main-d'œuvre – pendant laquelle l'entreprise a cherché à utiliser au mieux les employés disponibles – et de restructuration des ateliers. A partir de 1966, grâce aux nouvelles possibilités de recours aux frontaliers, l'entreprise semble en mesure de repourvoir les postes vacants. C'est ce que confirme également le nombre de personnes ayant changé plus d'une fois d'occupation – 31,8% pour 1960-1965, contre 20,5% entre 1966 et 1974 – ainsi que le nombre total de changements (260 contre 158). Par origine, sur 621 Français engagés, 62 ont changé d'occupation (10%), contre 44 Italiens sur 405 (10,9%). Il n'y a par conséquent aucune différence de ce point de vue, les qualifications supérieures des Français n'entraînant pas d'évolution particulière dans l'entreprise.

Ce manque de mobilité signifie non seulement un recrutement plus aisé, mais il témoigne également de possibilités de promotion limitées au sein de l'entreprise, du moins pour les migrants, puisque neuf personnes sur dix n'occupent qu'un seul poste durant tout leur engagement chez Tissot. Il faut cependant préciser que les sources sont avares en informations au sujet de la promotion professionnelle. Il est extrêmement difficile d'appréhender les mécanismes d'ascension au sein des ateliers eux-mêmes : ne pas changer d'atelier ne signifie pas forcément végéter professionnellement. Tout comme un changement d'atelier ne représente pas nécessairement un mouvement ascendant. Pour reprendre l'exemple de l'atelier d'ébauches, qui peut être considéré comme le plus pénible, vingt personnes sur les 122 ayant changé de poste l'ont quitté¹. Au-delà de cet exemple, fondé sur un parti pris (quitter les ébauches est en soi une promotion), pour le reste, il s'agit avant tout de mobilité horizontale. Les postes occupés sont en général du même niveau de qualification. Ce que confirme aussi l'absence chez Tissot de programmes particuliers de formation, celle-ci semblant se limiter la plupart du temps à une rapide mise au courant au moment de l'engagement. La question de la mobilité est développée dans la dernière partie du travail.

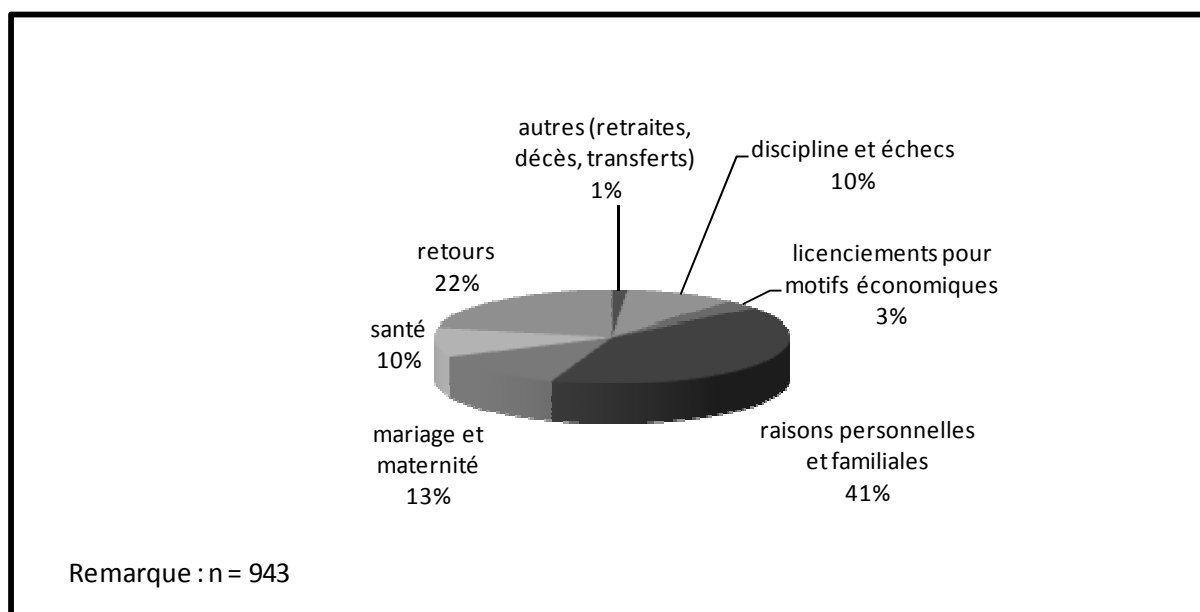
6.2.3. Départs

Entre 1966 et 1974, 964 migrants quittent l'usine. Les premiers licenciements pour motifs économiques font leur réapparition depuis le ralentissement de 1958. En chiffres absolus, ils sont trente-et-un et sont liés à des restructurations dans l'organisation du travail. Ces licenciements

¹ Toutefois, si l'on exclut les différents ateliers de terminaison, l'atelier des ébauches est le plus important de l'entreprise (fin juillet, il compte 200 postes sur les 975 de l'entreprise, Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de juillet 1972, 9.8.1972), ce qui tend à nuancer l'importance de sa surreprésentation dans l'atelier quitté. Cela pourrait aussi tenir au fait que les Italiennes semblent systématiquement commencer par travailler au sein de cet atelier avant d'être éventuellement déplacées selon les besoins de l'entreprise.

tendent à montrer que l'entreprise souffre moins de la pénurie de main-d'œuvre, comme le laissait entendre la diminution des changements de postes, et qu'elle profite aussi de l'occasion pour se séparer d'employés ne donnant pas entière satisfaction, comme l'affirme parfois le bureau du personnel en signalant les motifs de départ dans ses fiches.

Graphique 28: Tissot, motif de départ des migrants (1966-1974)



Sur 365 Italiens partants, le pourcentage de retours au pays est en nette diminution¹ ; avec le temps cette population se stabilise. Les retours des 450 Français quittant Tissot de 1966 à 1974 (dont 356 frontaliers) restent quant à eux stables².

6.3. Les frontaliers face à la crise

Entre 1975 et 1979, Tissot perd la moitié de ses effectifs et passe de 1'000 à 500 travailleurs environ. Les conséquences de la crise en termes d'emploi sont aussi immédiates que dramatiques, comme dans l'ensemble de la branche, ce qui est illustré par le cas des frontaliers. En 1974, 65 d'entre eux sont engagés, contre 58 sorties, mais aucune pour motifs économiques. L'année suivante, non seulement plus aucun frontalier n'intègre l'entreprise, mais au contraire, ils sont 65

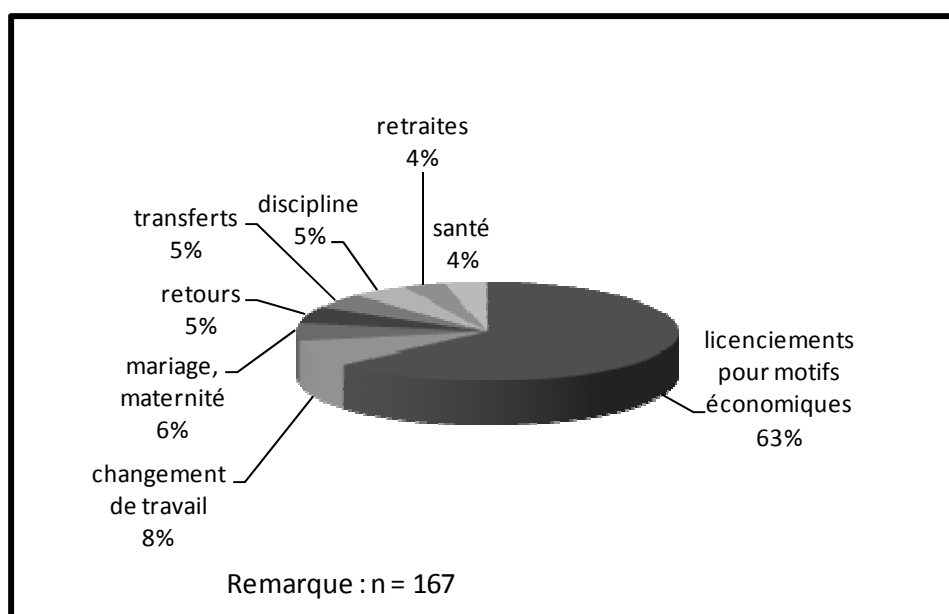
¹ De 40% entre 1960 et 1966 à seulement 25%.

² De 21% durant la période précédente à 19% entre 1966 et 1974.

à la quitter. En 1977, l'atelier des ébauches, qui employait une très forte proportion d'étrangers, est fermé. Dès lors, Tissot n'est plus une manufacture, puisque l'ensemble de la montre n'y est plus produit.

En ce qui concerne les frontaliers, sur 167 départs enregistrés, seul un tiers peut être considéré comme volontaire (retraite, transfert au sein du groupe, changement de travail, raisons personnelles telles que mariage et maternité, raisons de santé ou retour au pays d'origine). La part des licenciements économiques, 63%, est prépondérante, alors qu'ils ne représentent que 15% dans le cas des résidents français et 24% dans celui des résidents italiens. Le statut de frontalier constitue donc une faiblesse au moment de la crise économique. Quant aux travailleurs italiens, la détérioration des conditions économiques les pousse au retour (37% des cas), ce qui ne peut être qu'en partie considéré comme un départ volontaire.

Graphique 29: Tissot, motif de départ des frontaliers (1975-1979)



L'importance des licenciements de frontaliers, mais également de travailleurs à domicile, est illustrée par le tableau que l'entreprise rédige en janvier 1976 au sujet des départs durant l'année précédente¹.

¹ Archives Tissot, PV CD Tissot, 14.1.1976.

Figure 15: Tissot, motifs de départ 1975

	Total	Frontaliers	Résidents	Dont à domicile
1. Départs volontaires	77	14	63	2
2. Licenciements total	85	53	32	67
2.1 Dont raison économique	68	50	18	67
2.2. Disciplinaire	12	3	9	-
2.3. Essai non concluant, inadaptation	5	-	5	-
Retraite	28	1	27	4
Transfert SSIH	2	-	2	-
Total	192	68	124	73

L'entreprise se défend de vouloir prendre des mesures discriminatoires envers les frontaliers, mais explique son attitude par les « pressions combinées des autorités, des syndicats et du personnel résident »¹. Les restructurations concernent l'entreprise dans son ensemble. Elles entraînent ainsi des licenciements dans tous les secteurs. L'atelier de terminaison de la montre, dans lequel se fait son assemblage, est particulièrement touché (30,4%), mais les emplois de bureau ne sont pas épargnés non plus (12%). Les ébauches sont un cas intéressant, puisque l'atelier ferme en 1977, mais que les frontaliers en sont licenciés dès que les effectifs commencent à diminuer. Les derniers frontaliers quittent les ébauches en 1975 déjà. Les frontaliers non qualifiés sont les principales victimes de ces mesures, puisque 72% des personnes licenciées n'ont pas de formation. Ils remplissent par conséquent le rôle de tampon conjoncturel et s'inscrivent dans un « segment de l'offre de main-d'œuvre étrangère qui ne fait pas vraiment partie du marché du travail national en ce sens qu'en cas de ralentissement conjoncturel, il n'est pas compris dans les sans-emplois »². L'entreprise cible délibérément le personnel moins qualifié, comme l'affirme son directeur Jacques Diébold³.

¹ Archives Tissot, Notes et correspondance direction générale 1971-1978, lettre de la Direction générale à Roger Tochot, président de l'Association Nationale des Frontaliers de France, Morteau, 10.12.1976.

² Maillat Denis, Widmer Jean-Philippe, *Immigration et segmentation du marché du travail*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, Groupe d'études économiques, 1978, p. 3.

³ Archives Tissot, Coopé frontaliers 1975-1977, lettre du directeur général Diébold à Confédération générale des sociétés coopératives ouvrières de production, 30.12.1976.

Selon le directeur des ressources humaines de l'époque, l'ancienneté et les critères professionnels sont déterminants, ce qui explique que les licenciements touchent toutes les parties de l'entreprise : « j'ai essayé de faire des critères d'entreprise, c'est-à-dire « quel est l'intérêt de l'entreprise ? ». L'intérêt de l'entreprise c'est de garder les bons éléments, si possible. Ça n'était pas des critères personnels, style « le mari travaille donc la femme je peux la licencier ». En tout cas pas. On tenait compte de l'ancienneté, on gardait plutôt les anciens et ensuite on regardait ceux qui étaient plutôt dans le bas des rendements et de la qualité. Il n'y avait pas d'autres critères. Mais je me souviens avoir fait un système de critères pour, en cas de reprise, repartir avec les meilleurs éléments. Indépendamment des questions de famille, ça c'est pas notre problème »¹. Des affirmations contredites cependant à l'époque des faits, probablement dans un but d'apaisement, par le directeur Jacques Diébold, selon lequel avaient été principalement licenciées « une grande partie de femmes mariées et de célibataires pour éviter de créer trop de cas difficiles, les possibilités d'emploi dans le Haut-Doubs étant évidemment limitées »². En outre, l'entreprise essaie d'éviter « dans toute la mesure du possible, de toucher trop douloureusement des cas sociaux, du personnel âgé, des collaborateurs de longue date »³. Mais les négociations concernent également d'autres entités, peut-être moins enclines à prendre en considération les récriminations des frontaliers : « si, dans la liste jointe, il se trouvait encore des cas difficiles, nous sommes prêts à les examiner avec vous pour tenter de trouver une solution, pour autant qu'une compensation soit acceptée par nos partenaires communaux et syndicaux »⁴.

Un plan social et des projets de coopérative ouvrière devant permettre l'emploi du personnel renvoyé sont mis sur pied sur initiative de Tissot, en collaboration avec les associations de frontaliers⁵. Ainsi Jacques Diébold, lui-même Français, propose de financer une étude du projet, puis de « mettre à disposition dans des conditions à définir une partie du matériel nécessaire (outillage, postes de travail) et fournir, dans la mesure du possible, du travail en sous-traitance. Il n'est pas exclu que des locaux puissent être mis à disposition à Morteau par notre agent général français à des conditions avantageuses »⁶. Une étude de marché est menée par l'Amicale des frontaliers de Morteau ; les entreprises de la région sont sondées pour déterminer les possibilités de sous-traitance dans le cas de la création d'une centrale de rhabillages⁷. Une partie de la main-

¹ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

² Archives Tissot, Coopé frontaliers 1975-1977, lettre du directeur général Diébold à la Confédération générale des sociétés coopératives ouvrières de production, 30.12.1976.

³ Archives Tissot, Notes et correspondance direction générale 1971-1978, lettre de la Direction générale à Roger Tochot, président de l'Association Nationale des Frontaliers de France, Morteau, 10.12.1976.

⁴ Archives Tissot, Notes et correspondance direction générale 1971-1978, lettre de la Direction générale à Roger Tochot, président de l'Association Nationale des Frontaliers de France, Morteau, 10.12.1976.

⁵ Archives Tissot, Notes et correspondance direction générale 1971-1978, lettre du directeur général Diébold à Roger Tochot, président de l'Association Nationale des Frontaliers de France, Morteau, 25.2.1977.

⁶ Archives Tissot, Coopé frontaliers 1975-1977, lettre du directeur général Diébold à Confédération générale des sociétés coopératives ouvrières de production, 30.12.1976.

⁷ Archives Tissot, Coopé frontaliers 1975-1977, formulaire envoyé par l'Amicale des frontaliers (Morteau), 15.2.1977.

d'œuvre de Tissot est également employée par une nouvelle entreprise, Precimed, fabrique de pacemakers lancée par Luc Tissot, dans une tentative réussie d'appliquer le savoir-faire horloger à d'autres domaines industriels. D'anciens employés de Tissot sont ainsi embauchés par une autre firme, en changeant simplement d'étage, ce qui témoigne des possibilités de reconversion qu'offrent les savoir-faire horlogers¹.

La « moralité » du personnel est aussi prise en compte, lors des dégraissages, comme au moment de l'engagement, où les épreuves portent moins sur les qualités professionnelles² que sur les parcours personnels. « On faisait des tests sommaires, mais je ne me souviens pas de tests intensifs. On faisait surtout des interviews de passé. Savoir où ils avaient été, ce qu'ils avaient fait. On regardait bien sûr les questions d'habileté, mais surtout leur passé, dans quel métier ils avaient été, et leur moralité. Parce que c'est quand même un petit coin où on connaît les gens »³. Les qualifications sont donc un élément parmi d'autres au moment où Tissot doit se séparer d'une grande partie de son personnel.

Les changements d'occupation auraient pu éclairer les modalités de la restructuration de l'entreprise. Cependant les 58 personnes engagées à partir du 1^{er} janvier 1975, et dont la dernière quittera Tissot en novembre 1991, ne connaîtront qu'un seul poste de travail. Les besoins en main-d'œuvre sont si réduits que l'entreprise se contente d'engager exactement les personnes manquantes, ce qui est confirmé par l'analyse des changements d'occupation des personnes engagées avant 1975 : pratiquement plus aucune ne change de travail à partir de 1975.

6.4. Conclusion

L'évolution du recrutement de migrants par Tissot de 1966 à 1974 témoigne de l'impact des mesures fédérales. Elles impliquent une croissance du contingent frontalier qui s'impose comme le premier fournisseur de main-d'œuvre pour l'ensemble des ateliers et bureaux de Tissot. De façon générale, les étrangers prennent une place de plus en plus importante en remplaçant les travailleurs suisses qui tendent à quitter l'horlogerie, comme l'ensemble de l'industrie. De marginale qu'elle était encore dans les années 1950, la main-d'œuvre étrangère constitue près de la moitié du personnel de Tissot en 1974. Les étrangers comblent non seulement un vide, mais ils se substituent en partie aux travailleurs nationaux et permettent à l'entreprise de mettre en œuvre le changement technologique qui doit rendre l'horlogerie suisse compétitive face à la concurrence internationale. Ces changements entraînent une remise en cause des qualifications traditionnelles,

¹ Luc Tissot, entretien du 8 février 2010.

² Les nouvelles recrues étaient soumises à un court test d'habileté, Rota Camilla, entretien du 15 septembre 2009.

³ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

l'apparition de nouvelles qualifications, ainsi qu'une réorganisation de la production, qui impliquent à leur tour une modification de la composition de la main-d'œuvre.

Les Italiens et les frontaliers français constituent l'essentiel de cette nouvelle main-d'œuvre. Ils se distinguent entre eux avant tout sur le plan des qualifications, celles-ci étant pratiquement absentes chez les premiers. Mais la croissance du contingent frontalier entraîne également une diversification de ses qualifications. Si les Italiens ne possèdent qu'exceptionnellement des formations dans l'horlogerie, ils sont toutefois issus de l'industrie locale, ce qui démontre, tout comme la diminution des retours, leur stabilisation. Une nouvelle provenance s'ajoute en raison de l'accord de recrutement signé par la Suisse avec l'Espagne en 1961. Les travailleurs espagnols continuent à témoigner de l'importance des migrations en chaîne pour les nouvelles vagues de migrants.

L'expérience de la crise de 1975 révèle la sensibilité des frontaliers à la conjoncture. En effet, les licenciements pour motifs économiques les touchent beaucoup plus fortement que les personnes résidant en Suisse. Cette politique discriminatoire à l'égard des frontaliers s'explique par les pressions des syndicats – qui protègent leurs adhérents, principalement des résidents – et des autorités communales qui tentent d'« exporter » les conséquences sociales de la crise afin de préserver leurs finances.

Le « noyau stable », mis en évidence par Catherine Humberset, se constitue effectivement en conséquence de la formation et de l'expérience acquise par les frontaliers, l'entreprise ne gardant que les meilleurs éléments. Les personnes moins qualifiées recrutées en masse à partir de 1966 pour suppléer au manque de personnel suisse et étranger, font majoritairement les frais d'une crise qui remet en question la raison de leur présence en Suisse.

7. Salaires

7.1. Introduction

Le fractionnement du travail, décrit pour les qualifications, rend ardue une analyse des salaires de l'horlogerie. Deux approches peuvent être appliquées. La première étudie les salaires par catégories de métier et s'appuie sur les enquêtes internes de l'horlogerie, menées par la Convention patronale. La seconde fait la distinction entre main-d'œuvre qualifiée et non ou semi-

qualifiée, sur la base des enquêtes de l'OFIAMT réalisées annuellement depuis 1939 en octobre¹. Ces deux approches sont employées parallèlement ci-dessous selon les cas.

Outre la distinction entre métiers et entre qualifications, les salaires se répartissent également entre ceux d'embauche et ceux que l'employé touchera après la période de « mise au courant ». Le salaire indiqué sur les fiches est défini comme étant un salaire « initial », ce qui peut laisser penser qu'il s'agit du salaire d'embauche. Pourtant, cela n'est pas le cas. Tout d'abord, il est peu probable que l'entreprise n'inscrive pas la donnée destinée à durer le plus longtemps. De plus, les fiches ne mentionnent pas une augmentation rapide dans les premiers mois suivant l'embauche. Enfin, en comparant les salaires des migrants employés par Tissot à ceux calculés par l'Association patronale du district du Locle (APL) pour l'ensemble de ses membres, il apparaît qu'il ne peut pas s'agir de vrais salaires d'embauche, sans quoi, une fois la période de mise au courant passée, les salaires des migrantes employées par Tissot deviendraient nettement supérieurs à ceux de la moyenne locale.

Notons enfin, à titre de comparaison, que les salaires versés par l'horlogerie sont supérieurs à la moyenne de l'industrie ; l'écart est d'environ 20 % de 1945 à 1968, avec une diminution vers la fin de la période en ce qui concerne les hommes semi et non qualifiés².

7.1.1. Types de salaires

Les modes de rémunération des ouvriers varient selon les travaux effectués. Ce n'est que tardivement qu'ils tendent à être unifiés dans la mensualisation, sauf pour les employés, séparés des ouvriers dans les statistiques de l'OFIAMT. Les femmes qualifiées retenues dans ce travail font généralement partie des premiers, c'est pourquoi dans leur cas les salaires sont mensuels³. Jusque dans les années 1970, la mensualisation – ou semi-mensualisation, les salaires étant versés à la quinzaine – concerne avant tout les employés, « les chefs d'atelier, les sous-chefs, certains spécialistes »⁴ et de manière générale les cadres qui disposent ainsi d'avantages sociaux, en particulier le paiement du salaire en cas de maladie ou de service militaire⁵. Le type de salaire dépend donc de l'occupation : plus le travail peut être calculé en série, plus on s'éloigne de la mensualisation, en particulier s'il s'agit de travail qui peut être effectué à domicile. De grandes

¹ Ritzmann-Blickenstorfer Heiner (éd.), Siegenthaler Hansjörg (dir.), *Statistique historique de la Suisse*, Zurich : Chronos, 1996, p. 442.

² Ritzmann-Blickenstorfer Heiner (éd.), Siegenthaler Hansjörg (dir.), *Statistique historique de la Suisse*, Zurich : Chronos, 1996, p. 460-461.

³ Afin de pouvoir comparer la rémunération par qualification, les salaires mensuels ont été conservés en les divisant par 180 (45 heures/semaine).

⁴ Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

⁵ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008 et Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

disparités existent sur ce point entre hommes et femmes et entre étrangères et Suissesses. Ainsi chez Zenith, au début des années 1970, 66,3% des Suisses est payé au mois, alors que ce pourcentage est de 61,3% chez les étrangers et qu'il descend à 43,5% pour les Suissesses et à seulement 22,2% chez les étrangères¹. Les discriminations se font donc sur la base de l'origine et du sexe.

La tendance à la mensualisation est générale et se développe simultanément dans toutes les entreprises horlogères, avec le soutien de la Convention patronale², ainsi qu'hors des frontières nationales. En France, « elle met fin à la plus ancienne distinction sur le marché du travail, celle qui séparait les « mensuels », cadres et employés, des « horaires », les travailleurs manuels³.

Les années 1970 voient la généralisation des salaires mensuels, mais aussi l'introduction d'évaluations salariales globales, ainsi que de l'horaire libre de travail. La direction prévoit des augmentations en fonction du niveau de salaire et des performances réalisées au cours de l'année⁴. « L'objectif fixé est d'établir une base de rémunération uniforme, tenant compte de façon appropriée des exigences spécifiques de chaque poste de travail et des mérites du personnel », de façon à disposer d'un système de calcul permettant de dépasser les anciennes méthodes personnalisées⁵. Ce nouveau système de salaires et d'appréciation des employés, ainsi que la création d'une commission du personnel, feront partie des principales réalisations de Jean-Jacques Rège qui, en tant que directeur du personnel de 1970 à 1975, sera chargé de moderniser ce service⁶.

Le « système Tissot » se base donc sur le poste de travail (qui détermine 80% du salaire) et sur l'évaluation du personnel⁷. Le premier est valorisé selon le niveau de formation et de responsabilité requis, ainsi que selon les efforts particuliers (notamment pour la vue), les inconvénients et les risques (« reconnus comme tels, par exemple par la médecine du travail »⁸) liés au poste. La seconde a pour objectif de stimuler le personnel en introduisant la notion de salaire au mérite et se fonde sur cinq critères d'évaluation : quantité et qualité du travail, contribution personnelle, respect des consignes et maîtrise professionnelle. Le critère de

¹ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 83.

² Roger Anker, entretien du 15 février 2010.

³ Bruno Anne-Sophie, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris : EHESS, 2010, p. 173.

⁴ Archives Tissot, PV CD Tissot, 22.10.1973.

⁵ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 193.

⁶ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008 et Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

⁷ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 16-22.

⁸ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 19.

contribution personnelle est contesté par le personnel car elle est à la source d'un sentiment de culpabilité : « afin de ne pas être mal taxé, on demande même la permission de partir après le nombre suffisant d'heures de travail (horaire libre). Ce critère est toujours là, présent, prêt à frapper celui qui est, un jour, empêché de rester et de terminer un travail »¹. Le salaire au mérite est ici considéré avant tout comme un élément supplémentaire de disciplinarisation du travail. Mais l'ensemble du système est plutôt bien accepté à tous les niveaux de l'entreprise et synonyme d'abandon des salaires « fixés à la tête du client », au « « pifomètre » »².

Jusqu'en 1972, la majeure partie des salaires demeure cependant calculée sur la base du travail horaire ou aux pièces. Au 31 juillet 1972, ces deux modes représentent 50% des salaires, alors que les salaires mensuels sont 42,2%, le reste étant représenté par le personnel à domicile qui est par définition payé aux pièces³. Puis au 31 décembre 1972, les salaires mensuels passent à 51,5% de l'ensemble des salaires versés par Tissot, avant de redevenir légèrement minoritaires en 1973 et en 1974⁴.

7.2. Discriminations salariales : le poids relatif du sexe et de l'origine

7.2.1. Le sexe

L'écart entre salaires masculins et féminins des migrants employés par Tissot est relativement stable dans les années 1960, entre 30 et 40%, avant de se réduire progressivement à partir de 1972. L'inégalité entre salaires masculins et féminins continue cependant à exister, y compris après l'introduction du système de salaires calculés sur la base du poste et des compétences personnelles. Ainsi un cadre qui affirme « tendre vers une égalité » des salaires, « se heurte au service du personnel »⁵. Malgré ces écarts, le travail aux pièces a pu permettre d'équilibrer en partie ces inégalités : « on avait des couples où la femme, régisseuse à domicile, avait des salaires supérieurs au mari qui travaillait aux chaînes d'assemblage »⁶.

¹ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 79.

² « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 76.

³ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumé du mois de juillet 1972, 9.8.1972.

⁴ Archives Tissot, Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974, résumés 1973 et 1974.

⁵ « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, p. 78.

⁶ Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

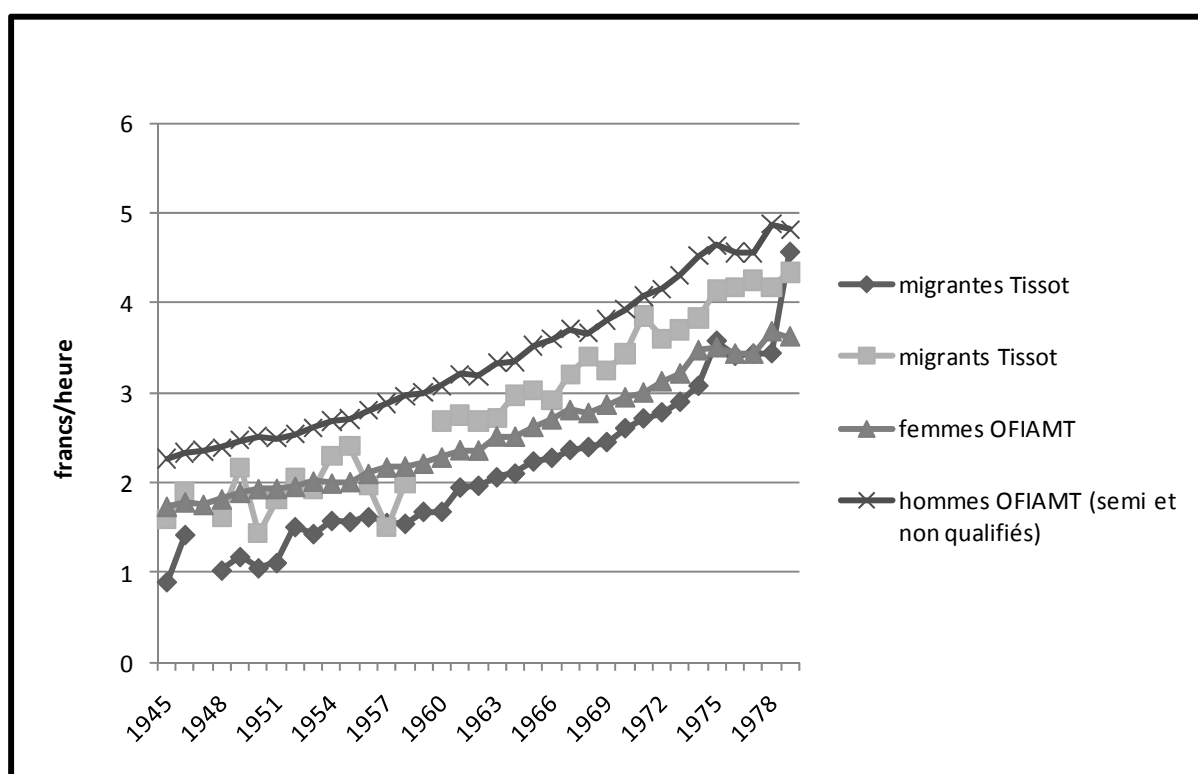
Figure 16: écart entre salaires masculins et féminins des migrants (en pourcentage)

1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
59,7	41,1	36,4	32	41,3	35,2	28	35,5	41,7	32,5

1970	1971	1972	1973	1974
32	42,1	29,5	27,5	24,5

La progression des salaires des migrantes, qui était restée plus faible jusqu'au début des années 1960, rattrape celle des migrants dès 1965, puis devient plus forte en particulier dans la première moitié des années 1970, lorsque l'écart passe sous la barre des 30%.

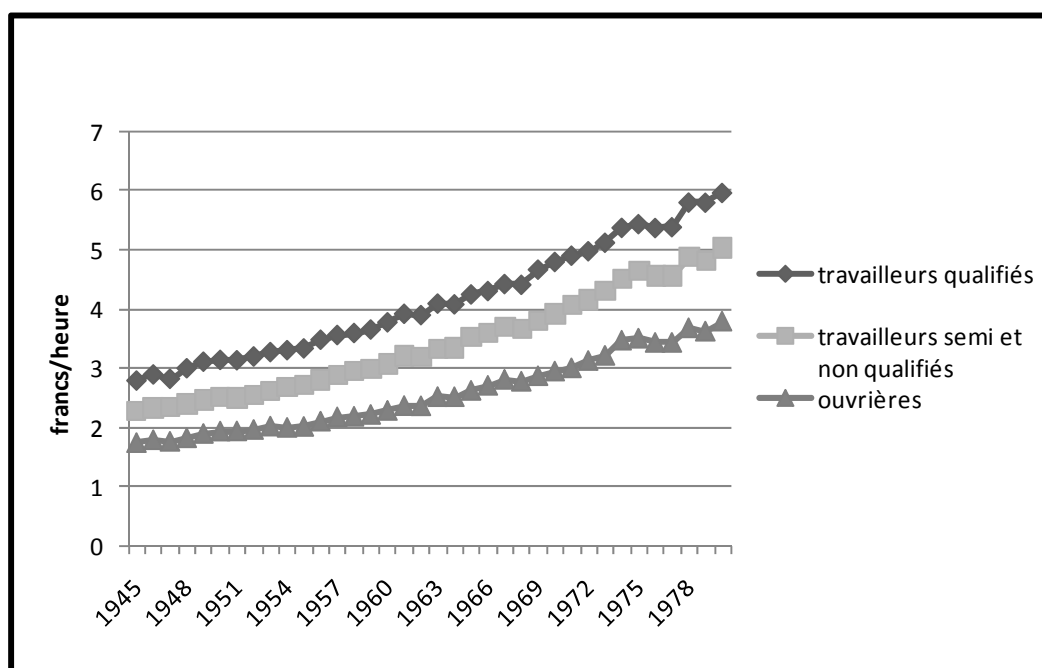
Graphique 30: salaires réels Tissot et OFIAMT



Deux hypothèses sont possibles pour expliquer ce phénomène de revalorisation plus forte des salaires féminins dès 1965¹ : soit les salaires féminins augmentent en raison de la pénurie de main-d'œuvre, soit les emplois se diversifient et sont moins marqués par une division sexuelle, ce que nous font penser les initiatives prises par Tissot au début des années 1970 pour mensualiser les salaires et pour unifier leur calcul. Dans ce deuxième cas, les salaires deviendraient de plus en plus liés aux postes et non aux personnes. Dans le premier cas, face au manque de travailleurs et à la tendance toujours plus marquée de la féminisation de la branche, les employeurs seraient contraints d'augmenter les salaires féminins. La situation très excentrée du Locle accroissant la situation de pénurie de main-d'œuvre, l'augmentation des salaires féminins aurait pour objectif de retenir la main-d'œuvre nécessaire ou de l'attirer. C'est ce que semble indiquer l'observation des écarts salariaux entre les migrantes employées par Tissot et l'ensemble des femmes employées par l'horlogerie suisse² qui montre un rattrapage des premières sur les secondes³.

Les statistiques de l'OFIAMT présentent trois catégories : les travailleurs qualifiés, semi et non qualifiés et enfin les ouvrières. Ces dernières forment donc une catégorie à part, dont les salaires sont nettement inférieurs à ceux des hommes.

Graphique 31: salaire horloger réel (1945-1980)



Source : Annuaire statistique de la Suisse, enquête OFIAMT sur les salaires et traitements.

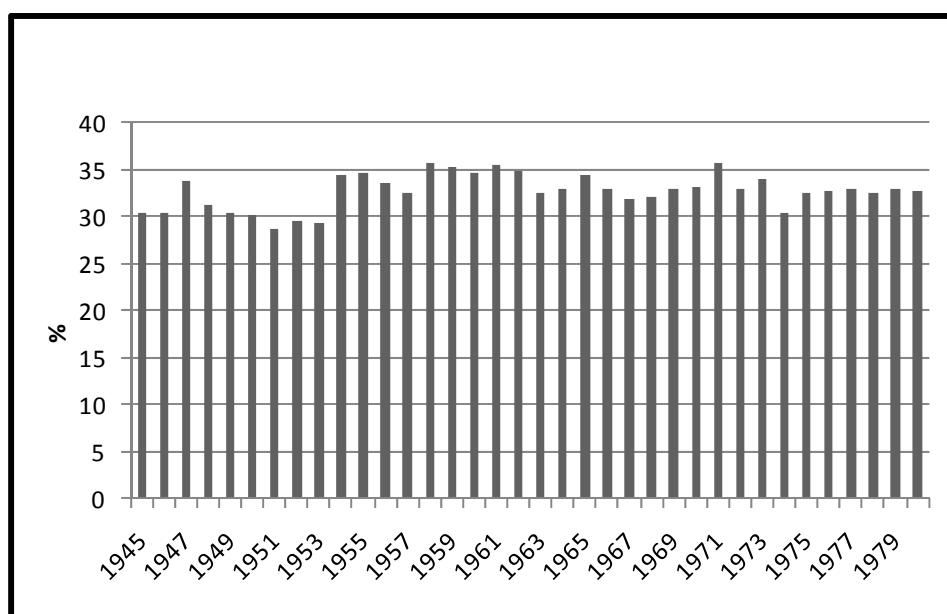
¹ Une distorsion due au manque d'informations peut être écartée.

² Voir graphique 30.

³ Cela peut en partie s'expliquer par la croissance de la part des migrantes employées dans la branche : celles-ci étant toujours plus nombreuses, elles tendent à faire baisser la moyenne générale.

Une comparaison pour l'ensemble de la branche entre ouvrières et hommes semi et non qualifiés met en évidence des écarts salariaux de 30 à 35% environ, dans la ligne donc de ceux enregistrés pour les migrants employés par Tissot. En revanche, la revalorisation constatée dans l'entreprise locloise n'a pas lieu pour l'ensemble de l'horlogerie. En effet, l'écart entre salaire des hommes et des femmes reste stable durant toute la période.

Graphique 32: écart entre salaire horloger réel masculin et féminin (OFIAMT) 1945-1980



Source : Annuaire statistique de la Suisse, enquête OFIAMT sur les salaires et traitements.

Quelle est la raison de cette différence ? Pourquoi Tissot doit augmenter les salaires féminins, alors que le reste de la branche maintient le même écart ? Les deux réponses évoquées ci-dessus pourraient être concomitantes : d'une part Tissot doit augmenter les salaires de ses migrantes car sa capacité de production en dépend toujours plus, d'autre part l'entreprise prenant en compte le poste employé plutôt que la personne, et les femmes étant de moins en moins concentrées par type de poste, les salaires féminins et masculins tendent à se rapprocher.

La discrimination sexuée peut être évaluée entre les salaires masculins et féminins généraux (OFIAMT), pour ce qui concerne les écarts salariaux pour l'ensemble de la branche, et entre les salaires masculins et féminins Tissot, pour les écarts entre migrants et migrantes. Une

comparaison entre les salaires OFIAMT et ceux de Tissot permet en revanche de mesurer la discrimination entre locaux et migrants qui sera affinée plus bas avec les salaires sur la base de l'origine.

L'écart entre les salaires des migrants, hommes et femmes, et ceux de l'ensemble de la branche est notable¹. Ainsi les hommes sont nettement moins bien payés que leurs homologues semi et non qualifiés, tandis que les migrantes constituent le niveau salarial le plus bas de la branche. Les salaires versés aux migrants dans l'ensemble du secteur ne sont pas disponibles, mais rien ne laisse croire qu'ils sont plus élevés que ceux de Tissot. Les migrants permettent donc non seulement de repourvoir les postes manquants, mais également de contenir la hausse du coût du travail.

7.2.2. La localisation

Une comparaison sur le plan de la localisation est également nécessaire, mais difficile car les données régionales sont établies par catégories de métiers, tandis que celles de l'OFIAMT le sont par sexe et qualification. Ainsi pour le personnel féminin, les statistiques de l'association patronale horlogère du district du Locle, disponibles dans les enquêtes internes de la Convention patronale, nous fournissent les salaires pour huit catégories de travail (préparage, réglage, retouche, ébauches, etc.) chaque fois distinguées par type de salaire (horaire ou aux pièces). La moyenne générale a été établie par mes soins en calculant les moyennes de chaque catégorie pour 1952, 1955 et 1965, afin de disposer de données régionales comparables aux statistiques nationales de l'OFIAMT. Je n'ai tenu compte que de la zone urbaine qui représente la très grande majorité des données².

Figure 17: salaires réels féminins (APL et OFIAMT)³

	1952	1955	1958	1959	1960	1961	1965
Salaires APL	1,58	1,63	2,24	2,23	2,26	2,37	2,91
Salaires OFIAMT	1,96	2,01	2,18	2,22	2,28	2,37	2,62

Note : 1945 = 100.

¹ Voir graphique 30.

² Pour 1952, 318 femmes employées, contre 61 en zone mi-urbaine.

³ Pour 1952, 1955 et 1965, Convention patronale, Salaires horlogers, Enquête interne CP, résultats et tableaux, 1952-1955-1965, Association patronale horlogère du district du Locle, enquête sur les gains des ouvriers en octobre 1952, enquête interne sur les salaires 1^{ère} quinzaine pleine d'octobre 1955, 12.3.1956 et enquête interne sur les salaires de septembre 1965, 30.12.1965. Pour 1958 à 1961, Archives Tissot, Personnel, Enquête sur les salaires – Rapports annuels de l'association patronale horlogère du district du Locle 1958-1961.

Pour 1952 et 1955 les salaires versés aux ouvrières par les entreprises du Locle sont nettement inférieurs à ceux de l'ensemble de la branche, alors qu'en 1965 le rapport s'est inversé. Par conséquent, les horlogers du Locle souffrent plus fortement de la pénurie de main-d'œuvre des années 1960 et se voient donc contraints à augmenter les salaires, ce qui confirmerait la première hypothèse évoquée précédemment, celle d'un rattrapage des salaires pour conserver une main-d'œuvre devenue essentielle.

Enfin, une comparaison entre les salaires des migrantes employées par Tissot et les moyennes féminines de l'APL montre un écart faible dans la première moitié des années 1950, mais qui se creuse très fortement dès 1958 : c'est donc l'ensemble des femmes du Locle qui voit sa rémunération augmenter, moins fortement cependant pour les migrantes employées par Tissot.

Figure 18: salaires réels féminins (APL et migrantes Tissot)

	1952	1955	1958	1959	1960	1961	1965
Salaires APL	1,58	1,63	2,24	2,23	2,26	2,37	2,91
Salaires migrantes Tissot	1,51	1,57	1,55	1,68	1,68	1,95	2,24

En comparant les salaires de Tissot¹ à ceux de l'APL, qui concernent les fabriques d'horlogerie et de pièces détachées de l'association, il apparaît que les premiers sont dans la norme de la localité pour les femmes, mais inférieurs pour les hommes. Pourtant, les entreprises locloises cherchent à maintenir un équilibre dans les salaires pour ne pas provoquer un effet d'inflation dû à la concurrence : « il y avait, pas une entente, mais un échange d'informations sur la place », au sein de la Convention patronale, Tissot cherchant à se situer dans la moyenne². En outre, la réputation de l'entreprise dans ce domaine semble bonne, ce qui joue en sa faveur au niveau du recrutement : « Tissot avait une réputation très bonne sur les salaires, ce que dit aussi le groupe de travail. J'en avais déjà l'impression à l'époque. D'autres grattaient beaucoup plus les salaires »³.

¹ Les moyennes de Tissot ont été ajoutées au crayon de papier dans les copies du « Rapport annuel » de l'APL se trouvant dans les archives Tissot.

² Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

³ Jacques Riedweg, entretien du 25 janvier 2010.

Figure 19: salaires réels dans l'horlogerie locloise

APL	1958	1960	1961
Ouvriers qualifiés	4,5	4,7	4,9
Semi et non qualifiés	3,53	3,72	3,9
Ouvrières	2,24	2,26	2,37

Tissot	1958	1960	1961
Ouvriers qualifiés	4,02	3,85	3,92
Semi et non qualifiés	3,1	3,12	3,21
Ouvrières	2,23	2,38	2,48

Le rattrapage des salaires féminins sur les salaires masculins chez les migrants employés par Tissot est donc dû à une croissance plus lente des salaires des seconds qui s'explique par le changement de la composition de leur effectif. Avec l'ouverture de 1960, le contingent masculin grandit considérablement par l'arrivée de personnel qui n'est plus essentiellement constitué de spécialistes. Même qualifiés, les frontaliers s'intègrent aux moyennes des autres étrangers. Les causes du rattrapage ne sont donc pas à rechercher du côté de l'emploi féminin, mais de celui de l'emploi masculin. La croissance des salaires des migrantes est inférieure à celle de l'ensemble des travailleuses des entreprises membres de l'APL. Ainsi la pénurie de main-d'œuvre, si elle entraîne une croissance supérieure des salaires horlogers du Locle par rapport à ceux enregistrés par l'OFIAMT au niveau national, ne permet pas aux migrantes d'en bénéficier dans les mêmes proportions. Ce qui signifie que les employeurs du Locle, confrontés à l'augmentation des salaires horlogers, trouvent dans l'emploi des migrants une possibilité de limiter les coûts du travail, en particulier en faisant appel aux frontaliers.

Les salaires des frontaliers sont dans la moyenne des rémunérations offertes par Tissot à ses migrants. S'ils sont légèrement supérieurs à ceux de leurs collègues italiens et valaisans, c'est principalement pour des raisons de composition de l'effectif. Ces deux derniers sont en effet marqués par une forte proportion de personnel féminin qui fait l'objet d'importantes discriminations salariales. Le salaire n'explique pas le recours aux frontaliers plutôt qu'aux autres migrants. Cependant il met en évidence les importants écarts entre personnel indigène et migrants¹. Les frontaliers sont payés aux taux offerts en moyenne aux femmes dans l'horlogerie,

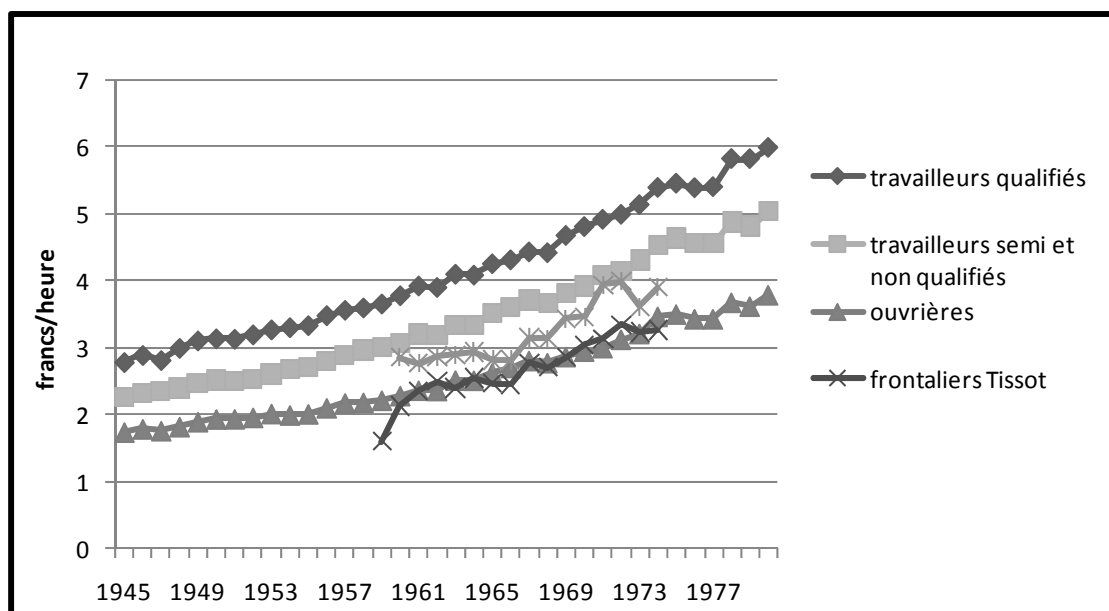
¹ De façon globale, les différences de salaire entre main-d'œuvre suisse et étrangère continuent à exister. En 1995, les ressortissants de l'OCDE gagnaient 8% de moins et ceux du reste du monde 30% de moins que les Suisses, selon

selon les calculs de l'OFIAMT¹, taux qui correspondent aux salaires minima¹. Ils sont donc beaucoup moins bien rémunérés que leurs collègues helvétiques, alors que leur contingent est largement composé de travailleurs qualifiés. Les salaires de ces derniers se situent par ailleurs nettement en dessous des moyennes des travailleurs suisses semi et non qualifiés. Ces pratiques s'expliquent par l'écart du coût de la vie entre les deux pays, grâce auquel les salaires restent attractifs pour les frontaliers français.

Parallèlement aux compétences mises à disposition par les frontaliers, les entreprises ont également trouvé en eux un personnel leur permettant de limiter les coûts du travail et donc d'augmenter la compétitivité de la branche, dans une période où la pénurie de main-d'œuvre frappant le secteur industriel entraînait une hausse du prix du travail. Cependant le revers de la médaille a pu être une accentuation du phénomène de remplacement des travailleurs indigènes par les frontaliers, en raison du frein que ces derniers constituaient au niveau salarial.

Une part des frontaliers a bénéficié d'une certaine stabilité de l'emploi grâce à ses qualifications, mais les politiques salariales les concernant demeurent finalement proches de celles des autres migrants. Il est donc possible de conclure que si l'immigration fournit un palliatif important au manque de travailleurs, elle sert également à contenir les hausses salariales.

Graphique 33: salaires réels horlogers et salaires des frontaliers Tissot (1945-1980)



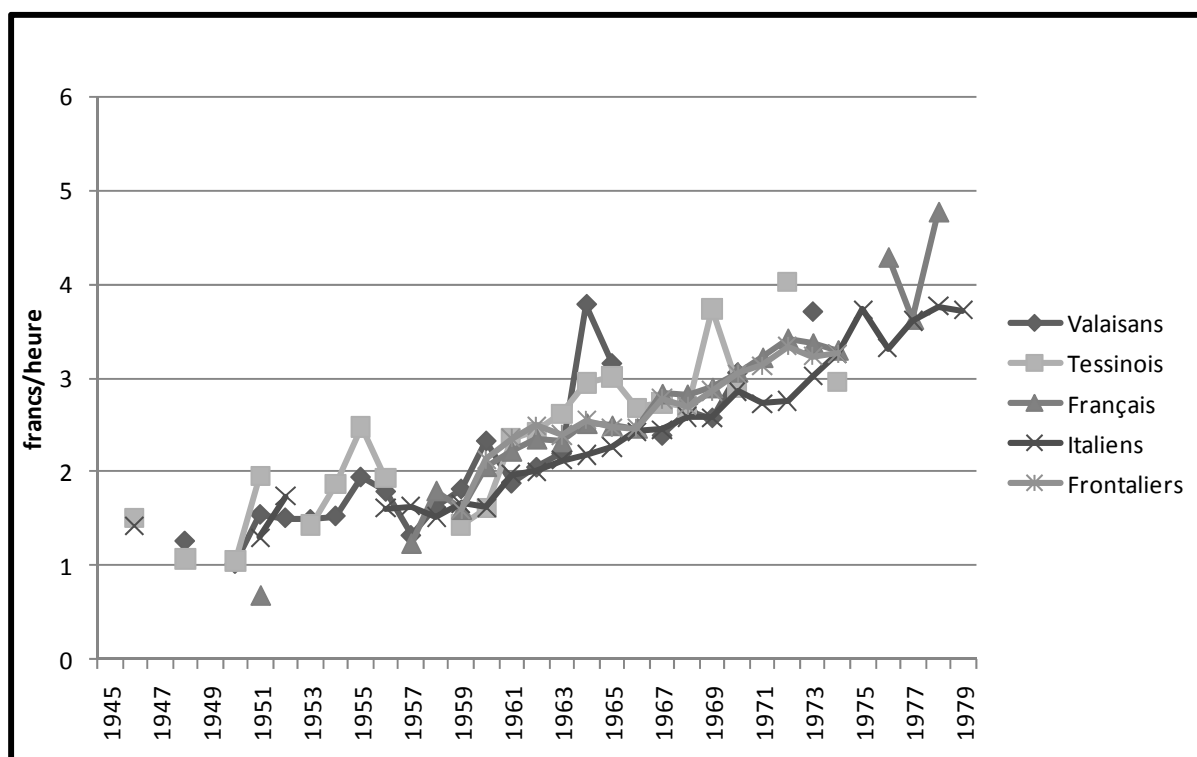
Coulon Augustin de, Flückiger Yves, « Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 116.

¹ Voir graphique 33.

7.2.3. L'origine

Les migrants dans leur ensemble ne profitent que faiblement de la croissance des salaires au Locle, mais les discriminations salariales demeurent fortement liées au sexe. Une analyse par origine traduit cette réalité. En effet, les Italiens et les Valaisans, dont le contingent est essentiellement féminin, sont également ceux dont les salaires sont les plus bas.

Graphique 34: Tissot, salaires réels par origine (1945-1979)



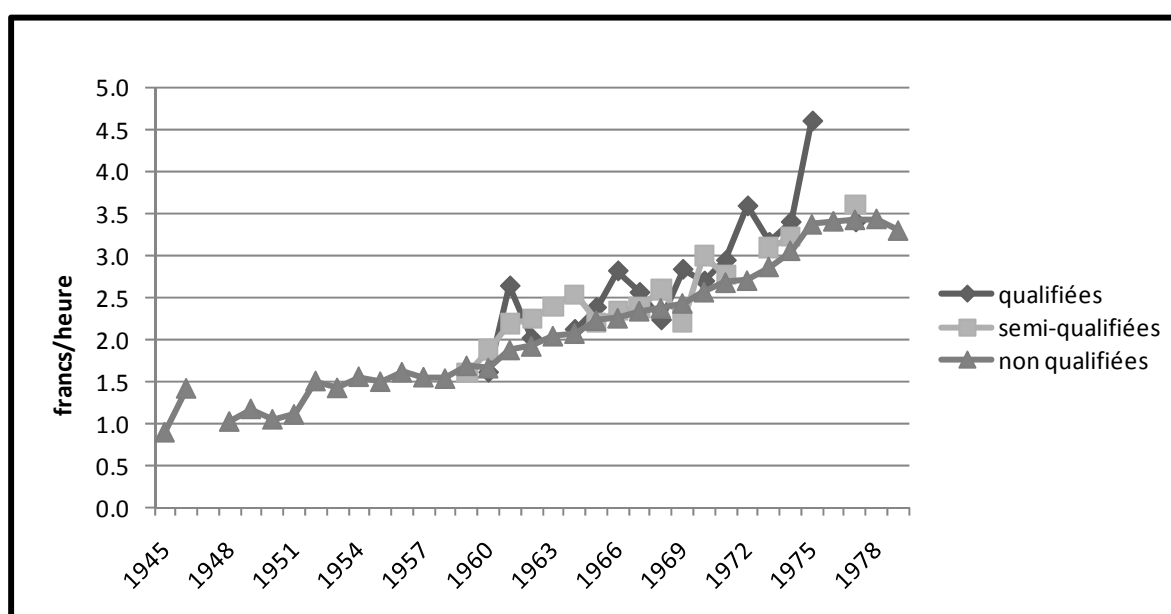
Notes : Le pic des salaires chez les Valaisans en 1964 tient au faible nombre de données. Le recrutement des Valaisans étant important surtout dans les années 1950, les données sont utilisables avant tout pour ces années. Les importantes variations des Tessinois tiennent quant à elles tant au faible nombre de données, qu'aux écarts conséquents à la variété d'emplois et de qualifications qui caractérisent ce groupe. Enfin, la catégorie « Français » regroupe tous les travailleurs de nationalité française, sans distinction au niveau du lieu de domicile.

Cette communauté de destin entre femmes d'origines diverses peut être démontrée par une comparaison entre travailleuses italiennes et frontalières, pour lesquelles nous disposons d'importantes données. Le résultat démontre qu'il n'existe pratiquement aucun écart. L'élément

déterminant est donc le sexe. La rémunération demeure la même, qu'il s'agisse de frontalières françaises ou d'Italiennes, indépendamment d'éventuelles différences sur le plan des qualifications.

Les femmes considérées ici en tant que personnel qualifié sont avant tout des employées de bureau. Les qualifications entre une horlogère et une secrétaire sont difficilement comparables. Sans faire partie des ouvrières, elles sont tout de même prises en compte dans cette recherche afin de ne pas masquer toute une catégorie de travailleuses qui donnent à voir un autre aspect du travail des migrantes dans l'horlogerie.

Graphique 35: Tissot, salaire réel féminin par qualifications



Il n'existe que peu de différences entre les salaires par type de qualification en ce qui concerne les femmes. Leur rémunération n'est que faiblement dépendante des qualifications. Qu'elles soient employées ou ouvrières, qu'elles aient acquis une formation (en particulier pour les régleuses) ou non, leurs salaires restent très proches. Le cas des hommes est différent, les écarts – en particulier entre les qualifiés et le reste des travailleurs –, sont beaucoup plus nettement marqués. Les discriminations sexuées au niveau des salaires peuvent aussi être constatées en comparant le travail masculin et féminin par groupe de qualifications¹. Les écarts par sexe se retrouvent à

¹ Voir annexes 15.

chaque niveau de qualification, ce qui confirme l'importance du sexe dans les discriminations salariales.

7.3. Conclusion

Les discriminations salariales dont sont victimes les migrants se basent sur un double système lié au sexe et à l'origine. Le premier est la conséquence d'une structure du travail construite sur une distinction sexuée. Comme nous l'avons vu à différentes reprises, les travaux qualifiés sont presque exclusivement réservés aux hommes. Les femmes sont quant à elles cantonnées dans des emplois au mieux semi-qualifiés, notamment dans le réglage, ce qui implique des rémunérations inférieures. Le type de rémunération en dépend également, les salaires mensuels se limitant pratiquement aux seules employées de bureau. Cette structure sexuée se répercute sur les migrantes qui font l'objet d'une seconde discrimination sur la base de l'origine. Celle-ci concerne également les migrants de sexe masculin, dont les salaires sont inférieurs aux moyennes nationales, ce qui est patent pour les frontaliers. Contrairement aux migrants résidant en Suisse, les frontaliers sont en grande partie au bénéfice d'une formation reconnue dans l'horlogerie. Pourtant, leurs salaires correspondent aux moyennes de la main-d'œuvre féminine.

La discrimination en fonction de l'origine a un résultat bénéfique sur la capacité de concurrence de l'horlogerie jurassienne. En effet, si la pénurie de main-d'œuvre induit une hausse générale des salaires, en particulier dans les régions les plus excentrées, les migrants n'en profitent que dans une moindre mesure. Par conséquent, les entreprises peuvent contenir le renchérissement du travail par le recours à l'immigration.

8. Conclusion de la troisième partie

8.1. Eléments de comparaison

L'accès aux archives n'ayant pas été possible pour d'autres entreprises que Tissot, une comparaison du cas étudié est difficile. Elle est pourtant indispensable pour comprendre dans quelle mesure les conclusions sont généralisables aux autres manufactures et de manière plus large à l'ensemble de l'horlogerie. Cette branche est extrêmement diversifiée, tant dans les productions que dans le type d'entreprises qui la composent (du petit atelier familial aux grandes entreprises d'ébauches ou d'assortiments). Le cas de Tissot permet de disposer d'une entreprise

de taille moyenne, fabriquant une grande partie des pièces nécessaires à la montre terminée, sans pour autant que cela ne soit une garantie de représentativité.

Ces difficultés intrinsèques à la comparaison entre des entreprises extrêmement diverses, auxquelles s'ajoute un déficit de sources, sont encore aggravées par le sujet étudié. En effet, la politique du personnel des entreprises horlogères n'est jamais développée dans la littérature consacrée à cette industrie. Les sources secondaires sont principalement composées de travaux sur commande, dont la visée plus ou moins hagiographique – souvent centrée sur les figures tutélaires des « grands personnages », de Daniel Jean-Richard à Nicolas G. Hayek, en passant par Jacques David – ne s'embarrasse guère des questions du personnel. Leur objectif est plutôt de vanter les réalisations techniques et de développer une culture d'entreprise¹, voire un véritable culte de l'horloger mythique², ou de justifier les mesures cartellaires et l'intervention de l'Etat, comme dans le cas de la création de l'ASUAG³ ou de l'UBAH⁴.

L'analyse des emplois antérieurs à l'engagement chez Tissot a mis en évidence le rôle d'approvisionnement qu'ont pu jouer les autres entreprises industrielles de la région, françaises et suisses. Ainsi une très grande majorité des personnes recrutées se trouvent déjà sur place. C'est évidemment le cas pour les frontaliers qui fournissent une part croissante de la main-d'œuvre de Tissot et des autres firmes horlogères à partir des années 1960. En ce qui concerne les personnes recrutées à l'étranger, les liens familiaux entre employés et les bassins de recrutement identifiés ont montré le rôle des migrations en chaîne. Tissot base donc sa politique de recrutement sur les liens interpersonnels, pour la main-d'œuvre engagée à l'étranger, et sur les travailleurs mis à disposition par les autres entreprises industrielles, horlogères ou non, de la région. Jean-Jacques Rège explique cette relative passivité par la renommée de l'entreprise qui faisait que « les gens venaient volontiers » et spontanément : « ils se présentaient et voilà »⁵. L'entreprise entretient d'étroits contacts avec les associations de frontaliers, mais leur recrutement se fait simplement par voie de presse. Au début des années 1970, les migrants engagés par Tissot sont avant tout des personnes résidant déjà dans la région : « je n'ai pas souvenir de gens qui seraient venus de l'étranger spécialement pour occuper une place chez nous »⁶. Dans les années 1950-1960 cependant, les relations personnelles semblent importantes pour accéder à la main-d'œuvre

¹ Francillon André, *Histoire de la fabrique des Longines précédée d'un essai sur le comptoir Agassiz*, Saint-Imier : Compagnie des montres Longines Francillon SA, 1947 ; Henry Bédât Jacqueline, *Une région, une passion : l'horlogerie. Une entreprise : Longines*, Saint-Imier : Compagnie des Montres Longines SA, 1992.

² Godet Philippe, *Zénith une industrie neuchâteloise*, Neuchâtel : Attinger, s.d.

³ Baumann Frédéric, *Société générale de l'horlogerie suisse SA ASUAG, historique publié à l'occasion de son 25^{ème} anniversaire 1931-56*, Bienne : Arts graphiques Schüller, s.d.

⁴ Wyss Jean-Jacques, *La création de l'Union des branches annexes de l'horlogerie (UBAH) et les vingt premières années de son existence 1927-1947*, La Chaux-de-Fonds : Arts graphiques Haefeli, s.d.

⁵ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

⁶ Jean-Jacques Rège, entretien du 29 avril 2008.

migrante : « le bouche à oreille a parfaitement fonctionné »¹, alors que l'entreprise n'envoie pas de recruteurs en Italie ou dans les autres régions de Suisse. Le marché frontalier fournit une exception notable : « pour recruter des Françaises ou des Français, notre service du personnel mettait des annonces dans les journaux français. Ils disaient que le chef du personnel serait là à tel et tel endroit à telle heure. (...) Je crois qu'il a même passé une fois ou l'autre quelques heures dans un cachot, il a été arrêté par la police parce qu'il contrevenait à je ne sais quel règlement de recrutement »². Les relations personnelles sont néanmoins privilégiées car elles permettent à Tissot de trouver une main-d'œuvre déjà sélectionnée par les chefs d'atelier frontaliers³.

La stratégie de Tissot constitue-t-elle une exception ? Dans le cas du Locle, les Fabriques d'Assortiments Réunies ont joué un rôle important dans la venue de migrantes dans les usines d'horlogerie. Entre 1951 et 1962, sur 948 ouvriers occupés en moyenne annuelle, 124 sont des étrangers⁴. A la veille de la crise des années 1970, leur proportion atteint 43% (605 sur 1'408 travailleurs)⁵. Les FAR sont régulièrement citées en tant que précurseurs dans le recrutement d'étrangères⁶, mais aussi comme étant l'un de leurs principaux employeurs en termes quantitatifs. En 1955 par exemple, l'entreprise locloise est citée lorsque l'Association cantonale bernoise se plaint des différences régionales de traitement⁷. L'intense activité en matière de logements ouvriers laisse également entendre que les FAR recrutent d'importants contingents de main-d'œuvre extérieure à la localité. Enfin, les fiches du personnel de Tissot témoignent de nombreux engagements de personnel précédemment employé par les FAR : 181 personnes y ont travaillé avant de rejoindre la manufacture (8% de l'ensemble des personnes recensées en tant que migrantes).

Une autre entreprise, non horlogère celle-ci, joue un rôle moteur dans l'immigration locloise : Dixi. Au total, Tissot y recrute 104 migrants, soit 4,6% des personnes recensées. Vu sa taille, mais aussi l'absence de limitation de l'immigration étrangère dans sa branche, contrairement à l'horlogerie, Dixi recrute son personnel non seulement individuellement, mais également en groupes, par l'intermédiaire des offices du travail italiens. C'est le cas pour Ilde Vecchi, arrivée au Locle le 4 janvier 1952, après avoir signé un contrat de Dixi transmis par l'office du travail de

¹ Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

² Charles-André Breguet, entretien du 21 juin 2007.

³ Luc Tissot, entretien du 8 février 2010.

⁴ Recensement des fabriques dans le canton de Neuchâtel, cité in Burki Aline, Ebel Leana, « *A l'heure des petites mains* ». *L'embauche d'ouvrières italiennes : enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 190.

⁵ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 92.

⁶ Il est beaucoup plus difficile de se prononcer sur les migrations internes, qui ne font pas l'objet de débats particuliers au sein du cartel.

⁷ Voir Partie II, 2.2.

Parme¹. Dixi organise le recrutement de travailleurs étrangers sur une base collective et met en place les structures nécessaires à accueillir une main-d'œuvre abondante, notamment en aménageant un dortoir et un réfectoire². Le cas de Dixi met aussi en lumière les limites d'une approche par branche économique et les avantages d'une approche régionale, le marché du travail ne se limitant pas à une branche ou l'autre, en particulier en ce qui concerne le personnel peu qualifié.

Enfin, la manufacture Zénith fournit un point de comparaison avec une entreprise proche de Tissot par sa production et par sa taille. Les pourcentages de main-d'œuvre étrangère sont similaires, quoique le démarrage du recrutement d'étrangers est plus lent chez Zénith.

Figure 20: Tissot, Zénith, pourcentage de main-d'œuvre étrangère

	1947	1957	1959	1964
Tissot	4,5%	11,1%	2,1%	42%
Zénith	4,7%	4,9%	4,8%	36,5%

Source : Statistique fédérale des fabriques dans le canton de Neuchâtel, citée in Burki Aline, Ebel Leana, « *A l'heure des petites mains* ». *L'embauche d'ouvrières italiennes : enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 184 et p. 186.

Dans leur ensemble, à la fin de la période de croissance, les étrangers représentent près de la moitié du personnel employé dans l'horlogerie locloise (45,4%) ; Tissot se situe très légèrement au-dessus de la moyenne, avec 47,9%. Dans la mécanique, les étrangers sont majoritaires (55,8%) : chez Dixi par exemple, ils sont 515 sur 879 employés (58,6%)³.

Tissot profite donc d'un marché du travail approvisionné à l'étranger par certaines entreprises locloises et s'appuie sur les réseaux personnels pour trouver les travailleurs qui lui font défaut. Enfin, des mesures sont prises dans un premier temps pour stimuler l'emploi de frontaliers. Une fois ce flux établi, il semble se maintenir par lui-même sur la base de la réputation de l'entreprise, mais aussi grâce aux liens personnels.

¹ Ilde Vecchi, entretien du 27 octobre 2009.

² Ilde Vecchi, entretien du 27 octobre 2009 et Mme S., entretien du 14 octobre 2009.

³ Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974, p. 92.

Quelles sont les pratiques en dehors du Locle, en particulier dans les régions plus urbanisées du Plateau ? Chez Omega, plus grande firme du groupe SSIH, les méthodes de sélection du personnel et d'organisation rationnelle du travail se développent à la veille de la Seconde Guerre mondiale¹. Les méthodes psychotechniques sont introduites, en particulier sous la forme de tests (vue, ouïe, sensibilité manuelle, quotient intellectuel) pour les candidats à l'engagement. En 1966, plusieurs nouveautés sont adoptées au niveau de la gestion du personnel : « il s'agit notamment d'un nouveau système de planification, de la gestion participative et par objectifs, d'une méthode d'appréciation personnelle, de la mise en place d'une Fonction personnel au niveau directorial (ce qui est très avant-gardiste) et de ce que l'on peut considérer comme son fer de lance : une Fonction Formation »². Mais en ce qui concerne le recrutement, les relations personnelles et les réseaux informels restent primordiaux aussi dans le cas de la grande usine biennoise³.

En ce qui concerne les efforts visant à mettre à disposition des logements, ils touchent les principales entreprises, indépendamment de leur localisation, puisque la pénurie frappe l'ensemble du pays. La Fondation en faveur du personnel d'Ebauches SA possède 32 logements. Sa filiale du Val-de-Ruz (NE), la Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon, offre quant à elle à ses employés un Foyer pour « prendre leurs repas et se délasser après leur travail », une crèche pour leurs enfants, et un home pour le personnel étranger, « comprenant 20 chambres, un grand living avec cheminée et télévision, bains et douches »⁴. A la Vallée-de-Joux, dans l'immédiat après-guerre, Le Coultre dispose pour sa part d'un vieil hôtel, situé au Pont, où les Italiennes sont logées. Chaque matin un autocar les conduit jusqu'à leur lieu de travail⁵.

La problématique du logement est ultérieurement approfondie dans la quatrième partie. Toutefois, les politiques patronales du logement s'inscrivent dans un débat national beaucoup plus large et mériteraient d'être étudiées pour elles-mêmes et au-delà du cas de l'horlogerie.

8.2. Tissot : un cas exemplaire

L'étude du cas de Tissot reflète la succession de vagues migratoires que connaît l'horlogerie et leurs relations avec les politiques cartellaires et étatiques. Tissot se tourne dans un premier temps vers les migrations internes pour trouver la main-d'œuvre, notamment féminine et peu qualifiée, qui lui fait défaut. Dans l'après-guerre, les travailleuses italiennes prennent de plus en plus

¹ Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, p. 29.

² Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998, p. 43.

³ Roger Anker, entretien du 15 février 2010.

⁴ Baechler Emile, La Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon SA, Neuchâtel : Attinger, 1961, p. 49.

⁵ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 179.

d'importance et finissent par supplanter leurs collègues valaisannes, en particulier dès le milieu des années 1950 en phase avec l'assouplissement de l'interdiction de l'immigration adopté par le cartel. L'abandon de cette interdiction au début de la décennie suivante entraîne une hausse considérable de l'effectif étranger. Les frontaliers français mettent à disposition de Tissot la main-d'œuvre qualifiée qui lui fait défaut, complétant ainsi l'offre peu qualifiée que représentent les Italiens. Dès 1966, le contingent frontalier évolue dans sa composition, en raison des limitations étatiques de l'immigration, et tend à s'imposer dans l'ensemble de l'entreprise. Enfin, la crise de 1975 touche tout particulièrement les frontaliers moins qualifiés.

Une typologie des migrants embauchés par Tissot met en évidence les similitudes entre, d'une part, la main-d'œuvre valaisanne et italienne et, d'autre part, française et tessinoise. La première se caractérise par des taux de qualification très faibles, un emploi concentré dans l'atelier d'ébauches et une composition essentiellement féminine. La deuxième se rapproche de la main-d'œuvre locale, notamment par ses qualifications ou par sa composition sexuée. Par rapport à l'étude des politiques du cartel, la comparaison par origine au sein d'une entreprise aboutit par conséquent à un effacement du critère national, auquel se substitue celui du sexe.

Le recrutement de cette main-d'œuvre est essentiellement basé sur les réseaux personnels, comme le montrent les migrations en chaîne et les liens de famille. Les migrants présents dans la région jouent un rôle essentiel dans ce système, mais constituent également un important bassin d'embauche pour les entreprises locales, qui par ailleurs peuvent recourir tant aux engagements privés que collectifs. Le recours au marché de la main-d'œuvre immigrée déjà présente est une des configurations identifiées par Caroline Douki pour décrire les réseaux des migrations italiennes¹.

Pour accueillir les nouveaux venus, les entreprises horlogères développent leurs possibilités de logement, y compris sur une base hiérarchique. Cela se traduit notamment par des constructions communes qui permettent à Tissot de bénéficier de l'expérience d'autres entreprises de la place, comme par exemple les Fabriques d'Assortiments Réunies.

La modernisation des modes de production, appelée des vœux du patronat horloger afin d'affronter la concurrence internationale, apparaît comme largement tributaire de l'immigration. En effet, une réorganisation de la production qui passe par l'introduction de nouvelles qualifications, ainsi que par un large mouvement de déqualification, est permise par les migrants.

¹ Douki Caroline, « Entre discipline manufacturière, contrôle sexué et protection des femmes. Recrutement, encadrement et protection des jeunes migrantes italiennes vers les usines textiles européennes (France, Suisse, Allemagne) au début du XXe siècle », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 106.

Ces derniers n'offrent pas de résistance aux transformations qui touchent les métiers horlogers. Ils occupent les postes déqualifiés, mais fournissent aussi le personnel qualifié nécessaire grâce au bassin horloger et industriel français. En outre, ils permettent, en période de haute conjoncture et de pénurie de main-d'œuvre, de contenir la hausse du coût du travail. C'est pourquoi leur emploi apparaît comme une possibilité d'améliorer la compétitivité de l'horlogerie, tant sur le plan des modes de production que des coûts du travail, plutôt que comme un frein à la rationalisation. L'immigration est donc avant tout un effet de la modernisation que l'horlogerie met en place de diverses manières : par les politiques de main-d'œuvre, mais plus généralement par un changement des structures industrielles à travers l'abandon du cartel.

PARTIE IV : MIGRANTS

1. Introduction

Si les politiques décidées au niveau du cartel ou des entreprises déterminent en grande partie les possibilités d'emploi, différentes alternatives s'offrent aux migrants : choix de la branche d'activité et du lieu de travail, participation à la vie associative, durée du séjour, retour dans le pays d'origine, Statut légal pour les frontaliers, par exemple.

Pour éviter une vision trop misérabiliste¹ ou trop mécanique², l'histoire des migrations s'est attachée ces dernières décennies à décrire les stratégies des migrants et à focaliser sur l'action individuelle (*agency*) qui permet la découverte du sujet face aux systèmes migratoires. C'est notamment le cas des travaux sur le transnationalisme. Si la nouveauté supposée des phénomènes décrits par les anthropologues a été rapidement remise en cause par les historiens, et par d'autres³, cette approche – comme celle des études diasporiques ou des enclaves et de l'entrepreneuriat ethniques – a permis en tout cas de replacer au cœur de l'analyse le migrant lui-même. L'*agency* ne suppose pas pour autant la liberté d'action des migrants, mais plutôt l'existence d'une marge de manœuvre face aux éléments structurels, qu'ils soient de nature économique ou institutionnelle. L'intervention de différents médiateurs de la migration a ainsi été récemment mise en évidence par la géographie⁴, comme par l'histoire, en insistant notamment sur les implications du genre : « ces études [sur le travail genré migrant] ont longtemps placé la famille et les réseaux relationnels au centre des mécanismes d'organisation et de structuration des itinéraires individuels et des chaînes migratoires, amenant de fait les historiens, mais aussi les anthropologues et les sociologues, à négliger tout autre intermédiaire entre individu et marché du travail »⁵. Les

¹ Telle qu'elle a par exemple été reprochée aux « déracinés » d'Oscar Handlin.

² C'est l'une des critiques majeures adressées aux travaux d'Immanuel Wallerstein, où le système centre-périphérie détermine les flux migratoires, ainsi qu'à Michael Piore, qui insiste sur la prépondérance de l'attrait des pays industrialisés dans le déclenchement des migrations. D'autres approches globalisantes, par exemple autour du concept de marché mondial du travail (Potts Lydia, *The World Labour Market : A History of Migration*, Londres : Zed Books, 1990), peuvent être sujettes aux mêmes critiques.

³ Voir notamment Waldinger Roger, « « Transnationalisme » des immigrants et présence du passé », *Revue européenne des migrations internationales* 22, 2 (2006), p. 23-41.

⁴ Poli Raffaele, *Production de footballeurs, réseaux marchands et mobilités professionnelles dans l'économie globale : le cas des joueurs africains en Europe*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, 2008.

⁵ Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Des formes de médiation sexuellement orientées ? Lieux, institutions et acteurs du placement des travailleuses migrantes à l'époque contemporaine », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010),

migrations doivent par conséquent être examinées en tenant compte tant des possibilités qui s'offrent aux individus (par exemple en recourant aux différents réseaux, à quelque échelle que ce soit), que des facteurs échappant à leur contrôle. Dans cette optique et afin de dépasser « la longue guerre des tranchées opposant les tenants d'une approche structurale des migrations internationales et les chercheurs insistant sur la capacité qu'ont les migrants à agir », un niveau d'analyse médian s'intéressant aux intermédiaires a été proposé¹. Sans recueillir cet appel, mon travail partage le même objectif, la variation des points d'observation permettant de mettre en lumière l'articulation entre structures et individus.

L'importance de l'étude des trajectoires de migrants a été soulignée par la micro-histoire, comme par les tenants de l'étude des réseaux. Paola Corti a notamment démontré son intérêt pour interroger le rôle des chaînes migratoires remettant ainsi en cause les liens entre « émigration et prolétarianisation » et « entre émigration et relâchement des liens familiaux et communautaires »². L'étude des réseaux et des migrations en chaîne permet donc non seulement de s'intéresser aux communautés immigrées et à leurs « réseaux identitaires »³, mais également de mettre en évidence leur rôle dans la structuration des migrations.

C'est pourquoi cette partie retrace le parcours des migrants depuis leur lieu d'origine au lieu de travail et éventuellement de résidence. Le lieu de départ est étudié à travers deux exemples : celui de Roncola, dans la province de Bergame, et celui de la région frontalière voisine du Locle. Il s'agit de dépasser une vision uniquement centrée sur le pays d'arrivée et de tenir compte également des pays de départ, une démarche jugée nécessaire depuis le début des années 1960⁴ et qui s'est développée récemment avec un intérêt marqué pour les politiques d'émigration⁵. L'objectif est de suivre le processus migratoire pour faire apparaître les choix, les trajectoires et les réseaux dans lesquels s'inscrivent les migrants et qu'ils participent à façonner. Décrire un point de départ et un point d'arrivée est néanmoins insuffisant, si cela ne permet pas de montrer ce qui

dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 48.

¹ Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Des formes de médiation sexuellement orientées ? Lieux, institutions et acteurs du placement des travailleuses migrantes à l'époque contemporaine », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 49. Pour l'Italie, voir Martellini Amoreno, « Il commercio dell'emigrazione : intermediari e agenti », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 293-308.

² Corti Paola, « L'émigration italienne : historiographie, anthropologie et recherche comparatiste », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 11, 3 (1995), p. 9.

³ Hily Marie-Antoinette, Berthomière William, Mihaylova Dimitrina, « La notion de « réseaux sociaux » en migration », *Réseaux sociaux et migration*, Hommes et migrations 1250, (juillet-août 2004), p. 9.

⁴ Collomp Catherine, « Histoire de l'immigration aux États-Unis, un bref état de la question », Hommes et migrations 1255 (mai-juin 2005), p. 17, qui fait référence à l'article de Thistlethwaite Frank, « Migration from Europe Overseas in the Nineteenth and Twentieth Century », in XIe Congrès international des sciences historiques, Göteborg-Stockholm-Uppsala, 1960.

⁵ Green Nancy, Weil François (dir.), *Citoyenneté et émigration. Les politiques du départ*, Paris : EHESS, 2006, Dufoix Stéphane, et al. (dir.), *Loin des yeux près du cœur : les États et leurs expatriés*, Paris : Presses de Sciences Po, 2010.

relie ces deux points et qui constitue un espace permettant aux individus de réaliser leur projet migratoire. En cela, cette quatrième partie est tributaire des approches théoriques précédemment évoquées, mais aussi d'une démarche insistant sur le déplacement dans l'espace déjà mise en œuvre dès les années 1960, en particulier par la démographie historique¹. Le lieu d'arrivée est également étudié du point de vue des migrants, en particulier les questions déjà abordées du logement, des salaires, du recrutement, des conditions de travail et des relations sociales, ainsi que des migrations de retour.

1.1.L'apport des sources orales

Aborder les migrations du point de vue des individus pose cependant la question des sources, qui ne donnent que rarement et indirectement la parole aux migrants. C'est tout particulièrement le cas avec les archives des associations patronales et ouvrières ou avec celles des entreprises. Remettre les migrants au centre de l'analyse suppose donc une interprétation peu aisée des archives. Le recours aux témoignages oraux peut cependant y contribuer utilement. C'est là un premier apport des sources orales, le second étant d'accéder au ressenti, actuel mais aussi passé, des migrants et d'obtenir des informations inexistantes par ailleurs, en particulier sur leurs conditions de vie².

Cette partie repose donc avant tout sur un corpus de sources constitué à partir des archives des lieux de départ retenus (Roncola³ et la France voisine), sur différents éléments tirés des archives déjà présentées (en particulier de celles de Tissot) et enfin sur un ensemble de témoignages oraux⁴. Ces derniers permettent un éclairage différent sur le recrutement de travailleurs migrants. Le recrutement n'est ainsi plus abordé uniquement du point de vue des intérêts de l'entreprise ou comme le résultat des négociations entre partenaires sociaux, mais il prend également en considération les motivations des travailleurs pour mieux comprendre qui part, comment et pourquoi. Ces sources permettent aussi de s'intéresser au vécu des migrants, aux « petits faits vrais qui tissent l'existence »⁵. Nous verrons par exemple comment les politiques de logement,

¹ Noiriél Gérard, *Etat, nation et immigration : vers une histoire du pouvoir*, Paris : Belin, 2001, p. 9.

² Pour une recherche sur les migrations dans l'Arc jurassien basée sur des sources orales, Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, pour des témoignages d'ouvrières de l'horlogerie De Gasparo Claudia, *Les temps des ouvrières horlogères. Récits de vie au quotidien de femmes horlogères en Suisse romande dans l'après-guerre*, mémoire de licence, Lausanne, 2001.

³ Les communes italiennes sont sollicitées, dès la création de la Direzione di Statistica en 1861, pour fournir de nombreuses données statistiques, notamment en matière d'émigration, Douki Caroline, « Les maires de l'Italie libérale à l'épreuve de l'émigration », *Mélanges de l'Ecole française de Rome. Italie et Méditerranée* 1 (1994), p. 337.

⁴ Pour un ouvrage de référence sur les sources orales, Descamps Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone : de la construction de la source orale à son exploitation*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2001.

⁵ Veillon Dominique, « Technique de l'entretien historique », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 120.

mises en place par les entreprises et encouragées par les organisations de branche et faîtières, sont perçues par les migrants et quelles sont les conditions de vie qui leur sont offertes. La perspective est donc renversée des décideurs vers les migrants, grâce à des sources nous permettant de « prendre de la distance avec nos sources écrites »¹. Enfin, les témoignages nous donnent accès à la manière dont les migrants ont intériorisé leur parcours et comment celui-ci résonne encore aujourd'hui à travers leur récit. Dans ce cas, « l'historien ne se contente pas de faire l'histoire de l'évènement, mais s'intéresse aussi à l'histoire de la mémoire de cet évènement jusqu'à nos jours »². Des sujets inattendus sont ainsi apparus, comme par exemple l'alimentation ou le choc qu'ont pu constituer les visites médicales à la frontière.

En tant que complément aux sources écrites, mais également pour leur apport au sujet du vécu et des sentiments des migrants, les témoignages oraux ont paru indispensables à ce travail, sans pour autant que la mémoire de l'immigration et les objectifs qui seraient les siens ne deviennent ceux de ce travail. Les sources orales sont néanmoins ici plus qu'un simple complément aux sources écrites, car elles offrent « au chercheur une matière complexe où l'ici et l'ailleurs cohabitent, se superposent, se bousculent. (...) Derrière les motivations retenues par les filtres de l'officialité de la migration, les parcours migratoires cachent souvent une grande épaisseur de contenus »³. Les sources orales donnent donc l'occasion d'approfondir les motivations des migrations et les parcours professionnels et sociaux au lieu d'accueil⁴ ou encore de toucher au quotidien, au vécu des migrants⁵ et de donner la parole à ceux qui en sont généralement exclus, objectif de l'histoire orale⁶ depuis près d'un demi-siècle⁷.

Les entretiens ont été menés entre 2005 et 2010⁸ auprès de vingt-huit personnes : douze ouvrières italiennes (dont une a souhaité rester anonyme) et deux de leurs époux, six travailleurs frontaliers

¹ Tendon Stéphane, *Des Romands et des Alémaniques à la frontière des langues : les cas de Von Roll à Choindex (JU) et de Ciba-Geigy à Marly (FR)*, Courrendlin : CJE, 2004, p. 36.

² Frank Robert, « La mémoire et l'histoire », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 67.

³ Marengo Marina, « Les trajectoires migratoires entre mythes et nouvelles identités. L'exemple des Italiens du canton de Vaud », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 441.

⁴ Sirna Francesca, « Piémontaises et siciliennes à Marseille depuis 1945 : mobilité, réseaux et rapports de genre », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 137-155, ainsi que sa thèse en sociologie *Migration nationale ou migrations régionales ? Familles piémontaises et familles siciliennes en Provence de 1945 à nos jours*, Marseille : EHESS, 2007.

⁵ Jeanneret Pierre, « Les sources orales et la pratique de l'interview enregistrée », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 14 (1998), p. 61.

⁶ Ou « histoire faite avec des témoins », Voldman Danièle, « Définitions et usages », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 34.

⁷ Trebitsch Michel, « Du mythe à l'historiographie », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 13, Wallenborn Hélène, *L'historien, la parole des gens et l'écriture de l'histoire. Le témoignage à l'aube du XXIe siècle*, Bruxelles : Editions Labor, 2006, p. 27-41.

⁸ Dont une grande majorité à partir de 2009, lorsque mon travail touchait à son terme et que par conséquent le sujet m'était bien connu, ce qui était essentiel pour préparer au mieux les entretiens et en tirer le meilleur parti. Sur ce

et huit cadres suisses (des cadres de base aux dirigeants)¹. Les témoins ont été contactés par courrier, puis téléphoniquement, avant d'être interrogés sur la base d'un questionnaire. Ils pouvaient s'en écarter librement, selon la méthode dite des entretiens semi-directifs². Cette relative liberté a permis de faire surgir des observations et des sujets inattendus et a participé à l'instauration d'un climat favorable à la discussion, climat renforcé par le fait que les entretiens se sont généralement déroulés chez les témoins eux-mêmes. Les interviews ont été enregistrées sur mini-disc puis transcrites dans une version légèrement « toilettée »³. Celles menées avec des ouvrières italiennes l'ont été dans leur langue natale ; toutes les traductions ont été effectuées par mes soins. Enfin, une version de la transcription a été envoyée à chaque témoin, afin de disposer de son accord pour pouvoir intégrer l'entretien à mon travail. Sauf quelques retouches mineures, pour préciser une pensée ou parce que l'oralité les gênait, les personnes interviewées n'ont pas demandé d'apporter de changements importants aux transcriptions⁴. Seul Monsieur Bernard Veyssset a jugé la forme de l'entretien peu élégante et surtout imprécise. Il a donc rédigé un texte de dix pages développant les questions abordées durant notre entretien qui a remplacé la transcription originale. En raison de mauvaises expériences avec certains médias, le président de l'Amicale des frontaliers, Alain Marguet, a pour sa part préféré éviter l'emploi d'un enregistreur. Enfin, Johann Boillat et Frédéric Noyer, mes collègues à l'Institut d'histoire de l'Université de Neuchâtel, ont réalisé en juillet 2007 l'entretien avec Max Hool. Je les remercie d'avoir mis à ma disposition le témoignage de l'ancien secrétaire général de la Fédération horlogère.

L'emploi de sources orales présente certaines difficultés particulières, puisqu'elles sont construites par le chercheur à travers les entretiens⁵. En posant des questions aussi générales que possible, j'ai cherché à éviter d'introduire des éléments de réponse. Il faut cependant admettre que le simple fait de poser une question, de faire comprendre à un interlocuteur nos attentes, entraîne à son tour la construction d'une réponse qui cherche à satisfaire notre curiosité. Afin d'établir une distance entre les entretiens et leur utilisation dans mon travail, j'ai reproduit dans chaque entretien la même grille de questions, en l'adaptant en partie aux groupes de témoins (cadres horlogers, ouvrières italiennes, travailleurs frontaliers). Puis j'ai synthétisé les informations selon

point, Jeanneret Pierre, « Les sources orales et la pratique de l'interview enregistrée », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 14 (1998), p. 63.

¹ Les personnes interrogées sont présentées dans l'annexe 16.

² Jeanneret Pierre, « Les sources orales et la pratique de l'interview enregistrée », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 14 (1998), p. 63, Wallenborn Hélène, *L'historien, la parole des gens et l'écriture de l'histoire. Le témoignage à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles : Editions Labor, 2006, p. 119.

³ Tendon Stéphane, *Des Romands et des Alémaniques à la frontière des langues : les cas de Von Roll à Choindez (JU) et de Ciba-Geigy à Marly (FR)*, Courrendlin : CJE, 2004, p. 49.

⁴ Je m'attache « essentiellement à la fabrication d'un document lisible » pour ma recherche, et ne suis pas particulièrement sensible « à la dimension de la présence des corps et aux « façons de dire » », Voldman Danièle, « Définitions et usages », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 35.

⁵ En d'autres termes, ce sont des « archives provoquées », Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 7.

la même grille de manière à mettre en évidence les éléments convergents et divergents entre les différents entretiens, une méthode que l'on peut rapprocher de l'analyse thématique, quoique les éléments singuliers, qui s'écartaient des autres récits, aient aussi été retenus¹. Il est ainsi possible de tirer des conclusions générales, par exemple sur les motifs de départ, mais également de tenir compte des particularités de chaque expérience individuelle et de la richesse de ces récits, notamment en termes de vécu personnel.

Les sources orales ont donc permis à ce travail d'obtenir des informations complémentaires à celles fournies par les sources écrites et de sonder le vécu des expériences migratoires individuelles, mais aussi collectives, sur la base d'un échantillon² distinguant les trois catégories mentionnées ci-dessus (cadres, travailleurs italiens et frontaliers). Ces trois catégories sont elles-mêmes construites sur la base d'un échantillonnage. Ainsi se retrouvent étiquetés comme « cadres horlogers » des cadres moyens comme des personnes ayant atteint les plus hauts niveaux du cartel horloger et de certaines entreprises³, afin de varier les points de vue⁴. Les témoignages des cadres ont été utilisés tout au long du travail, alors que ceux des ouvrières italiennes et des travailleurs frontaliers ont avant tout servi à la rédaction de cette partie. Parmi les ouvrières italiennes, les différences hiérarchiques sont moins importantes, mais la construction de l'échantillon répond à la volonté d'approfondir le cas de Roncola et de le compléter avec d'autres provenances géographiques, ainsi que de reconstituer un cadre chronologique aussi large que possible. Enfin, j'ai cherché parmi les frontaliers des témoins me permettant de me pencher sur le cas horloger, tout comme d'anciens travailleurs d'autres branches, pour souligner les éléments relevant du marché local du travail et ceux témoignant des particularités de l'horlogerie.

¹ Wallenborn Hélène, *L'historien, la parole des gens et l'écriture de l'histoire. Le témoignage à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles : Editions Labor, 2006, p. 121.

² La question de l'échantillonnage est essentielle, notamment pour des questions de représentativité, Peschanski Denis, « Effets pervers », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 49.

³ Il s'agit donc de « grands » et de « petits » témoins, « les premiers, conscients d'avoir joué ou rempli le rôle pour lequel ils sont désormais sollicités, semblent avoir beaucoup à dire. Les seconds (...) commencent souvent par affirmer n'avoir rien à dire », Voldman Danièle, « Définitions et usages », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 38.

⁴ Inévitablement, l'échantillon comprend également une part de hasard due aux contacts qui ont pu être établis, un témoin en amenant parfois d'autres.

2. Itinéraires et trajectoires

2.1. *Les travailleurs italiens*

2.1.1. Roncola : migrations internes et internationales

A Roncola¹, le registre d'émigration a servi à déterminer la destination des migrations entre 1935 et 1948². Ce registre est fondé sur les demandes des communes d'immigration à celles d'émigration, en l'occurrence Roncola, d'effacer de leurs registres la personne inscrite dans la nouvelle commune de résidence. Par conséquent, seules les personnes parties vers des communes italiennes sont présentes et non pas celles parties à l'étranger qui restent résidentes de leur commune italienne d'origine. Ces registres permettent d'étudier les différentes formes que prend l'émigration de Roncola, où les destinations nationales constituent une option prisée. Outre les registres d'émigration, les dossiers concernant la sécurité publique – dans lesquels se trouvent les informations sur les problèmes rencontrés par les émigrants de la commune – ont été dépouillés pour les années 1898 à 1937. Tous les dossiers thématiques ont été étudiés pour une partie des années 1950³. Enfin, l'*Anagrafe dei cittadini italiani residenti all'estero (AIRE)*, a fourni les dossiers de quarante familles émigrées à l'étranger, en grande partie en Suisse, et 89 fiches personnelles éliminées⁴. Une bibliographie centrée sur l'émigration locale est également venue s'ajouter aux archives communales grâce à l'aide du *Centro studi Valle Imagna*, à Sant'Omobono Terme, qui a mis à ma disposition ses travaux, notamment l'importante série de témoignages oraux recueillis à la Vallée de Joux, mais aussi au Canada, en Argentine ou en France.

Le registre de l'AIRE a été tenu à jour et ne semble pas présenter de lacunes importantes, ce qui laisse supposer que l'ensemble des départs a été comptabilisé pour les périodes dépouillées. Pour les migrations internes, ce recensement n'est complet que pour la période 1935-1948. Au total,

¹ En 2006, Gabriele Medolago a commencé une recherche sur son histoire. Les archives de la commune ont été étudiées – mais pas encore classées – ainsi que celles de Bergame, Milan et Venise, et des villages voisins de Roncola. Le travail comprendra une partie sur l'émigration.

² Pour les autres années, les données étaient dispersées, en particulier dans les dossiers annuels. Les fiches individuelles éliminées, pour cause de décès ou d'émigration, ont également été employées en complément du registre d'émigration.

³ Pour plus de précisions, voir la liste des sources.

⁴ Il est difficile de connaître la raison de l'élimination de ces fiches. Elle est parfois due à la perte de la nationalité italienne ou à un décès, mais également à l'inscription de l'individu dans les dossiers familiaux de l'AIRE. En outre, elles n'indiquent que rarement le lieu de destination. Je n'ai gardé que celles qui le faisaient, afin de gagner en informations sur la direction des flux migratoires. Sur les 89, seules 40 ont été utilisées ici.

migrations internes et internationales confondues, 322 migrants ont été dénombrés sur un laps de temps d'environ un demi-siècle¹, pour une population qui atteignait en 1959 à peine 300 habitants, contre environ le double à l'heure actuelle. Ces données, quoiqu'incomplètes, possèdent par conséquent une valeur indicative importante des départs de Roncola.

Un flux migratoire interne à l'Italie et généralement destiné aux localités industrielles de la plaine du Pô peut donc être distingué du flux dirigé vers l'étranger, en particulier vers la Suisse, grâce, dans le premier cas, au registre de l'émigration et, dans le second cas, à l'AIRe. Ces deux flux caractérisent l'émigration depuis Roncola. Dans un premier temps, la mobilité concerne avant tout les marchands ambulants accompagnés de personnes cherchant du travail dans les localités proches ou dans des régions plus lointaines marquées par le développement industriel. Puis, dans un second temps, les possibilités d'emploi les plus intéressantes se développent au-delà des Alpes, en Suisse. Alors que les départs à l'étranger sont rares avant la Seconde Guerre mondiale, ils deviennent de plus en plus nombreux au sortir du conflit. Ce schéma ne doit pas faire oublier que ces flux coexistent toujours. Les départs vers d'autres communes italiennes demeurent probablement majoritaires, du moins si on en croit la statistique communale de 1959, selon laquelle durant cette année une seule personne sur les 22 qui ont quitté le village est partie à l'étranger². Toutefois, un fort courant en direction de l'étranger s'affirme dans l'après-guerre. Cette configuration est à mettre en parallèle avec la situation des pays d'arrivée. Le développement économique suisse, mais aussi français, de l'après-guerre provoque un appel de main-d'œuvre propre à modifier la direction de l'émigration *roncolese*.

Sur les 322 émigrants recensés, 188 restent en Italie, dont 99 dans la province de Bergame. Malgré les limites des sources, il est possible de souligner l'importance des migrations au sein même de la province, qui représentent 53% des migrations internes et 31% de l'ensemble du contingent. En outre, ces déplacements sont extrêmement variables, avec des pics (1937, 1947) et des creux se succédant d'une année à l'autre. Enfin, ils concernent tant les hommes (41%) que les femmes (59%). La prédominance de ces dernières peut s'expliquer par des raisons liées à la situation matrimoniale, l'épouse s'établissant auprès de la famille de son mari.

Le reste des migrations internes est principalement dirigé vers Milan et sa province (21%) et démontre l'attrait exercé par la capitale économique de l'Italie. Viennent ensuite les départs en direction de Lecco et de l'ensemble de la province de Côme (13%)³ ou encore ceux en direction de Gênes et de Turin, plus marginaux cependant vu l'éloignement de ces villes.

¹ Approximativement de 1933 à 1986. Les dates d'émigration sont souvent manquantes, mais elles peuvent être estimées, notamment grâce aux dates de naissance.

² Archivio Roncola (AR) 1959, cat. 12, statistique émigration. Il faut cependant rappeler que 1959 est marquée par une forte crise dans l'horlogerie, comme nous l'avons vu avec Tissot qui licencie ses travailleuses italiennes.

³ Dont Lecco faisait partie jusqu'en 1992.

Les tentatives de départ vers les grands centres du triangle industriel italien ou vers l'étranger présentent toutefois des risques considérables, dont les sources ont conservé la trace, comme par exemple lorsqu'une jeune fille de 15 ans part tenter sa chance à Gênes en 1936, mais n'ayant pas réussi à trouver un emploi, est renvoyée dans sa commune d'origine¹. A moins que le renvoi n'ait lieu pour des raisons de mœurs². L'émigration vers la Suisse peut également se solder par un échec, que ce soit suite à la visite médicale à la douane de Chiasso-Brogeda³ ou pour mauvaise conduite⁴, les deux motifs entraînant une expulsion définitive vers l'Italie.

Une autre forme de mobilité au sein des migrations internes est constituée par le commerce ambulant, une activité particulièrement développée et intéressante pour ceux qui s'y adonnent, certains allant jusqu'à la pratiquer sans les autorisations nécessaires⁵. Pour la seule année 1930, la commune de Roncola délivre au moins quatre permis d'exercice du colportage, notamment en mercerie et en quincaillerie⁶.

Ce village étant si proche de la plaine padane et surtout de Milan, son centre économique le plus bouillonnant, comment s'explique après-guerre le développement de l'émigration à destination de la Suisse ? Si une tradition migratoire existe de longue date, la situation change après 1945 avec une désaffection marquée des activités traditionnelles : « les départs des hommes et des femmes pour les villes industrielles de la plaine du Pô (*Pianura Padana*) et pour l'étranger marquent souvent l'arrêt de l'activité primaire dans les villages d'origine »⁷. Pour la période étudiée, 98 personnes (44 hommes et 38 femmes⁸) dont Roncola est la commune italienne de résidence sont recensées en Suisse, sur 134 personnes ayant émigré à l'étranger. Il s'agit de migrants ou de leurs descendants nés en Suisse, mais ayant conservé la nationalité italienne. Ces représentants de la deuxième génération sont 42, soit 43% des *roncolesi* en Suisse et témoignent de l'ancienneté de ce flux, en particulier en direction du canton de Neuchâtel. En effet, quatre d'entre eux y sont nés avant la fin de la Seconde Guerre mondiale (à Couvet en 1933 et en 1942, à Môtiers en 1934 et à Neuchâtel en 1938). Dès les années 1930, un réseau reliant Roncola au canton de Neuchâtel s'établit. Il se développe dans les années 1950, comme le montre aussi le cas de Tissot. La plupart des fils de *roncolesi* naissent dans le canton de Neuchâtel, sauf trois à Tramelan (Jura bernois),

¹ AR, cat. 15, 1898-1937, lettre de la préfecture de police de Gênes, 5.10.1936.

² AR 1951, cat.15, 28.11.1951.

³ AR 1949-1950, cat.13, 17.3.1950.

⁴ AR 1949-1950, cat.15, 23.6.1949.

⁵ AR, cat. 15, 1898-1937, 27.5.1935, contravention de 20,10 liras à l'égard d'un *roncolese* pincé à Milan.

⁶ AR, cat. 15, 1898-1937, diverses autorisations.

⁷ Sirna Francesca, « Piémontaises et siciliennes à Marseille depuis 1945 : mobilité, réseaux et rapports de genre », Migrations société 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 140.

⁸ Il n'a pas été possible de connaître le sexe des 16 personnes restantes.

entre les années 1960 et 1980, signe que les jeunes partis vers la Suisse dès la fin des années 1940 s'y sont établis durablement.

La place centrale occupée par la Suisse dans l'émigration depuis Roncola est également confirmée par une statistique communale de 1963, selon laquelle l'ensemble du mouvement migratoire avec l'étranger, qui concerne 23 personnes, s'est fait en direction de ce pays¹.

L'importance du réseau neuchâtelois est mise en évidence par la place prépondérante de cette destination pour les personnes ayant émigré vers la Suisse. Au moins 70% d'entre eux se sont dirigés vers le canton de Neuchâtel et tout particulièrement vers les districts de La Chaux-de-Fonds (31% des « Neuchâtelois ») et du Val-de-Travers (43%), soit les zones fortement industrialisées. Si le canton de Neuchâtel est la destination privilégiée des *roncolesi*, ceux-ci ne se dirigent donc pas principalement vers Le Locle, où nous les avons vus apparaître à travers les archives de Tissot. Les personnes ne s'étant pas établies dans le pays de Neuchâtel sont par ailleurs concentrées dans d'autres régions jurassiennes (Jura et Jura bernois, ainsi que Jura vaudois), à deux exceptions près².

Une première explication du développement de l'émigration vers la Suisse dans l'après-Seconde Guerre mondiale peut donc être recherchée dans l'établissement précoce de ce réseau, dès la première moitié du XXe siècle. Les années d'après-guerre voient son essor grâce aux relations personnelles qui incitent au départ un nombre toujours croissant de personnes, en leur offrant les informations nécessaires, en les mettant en relation avec les employeurs, en les accueillant dans leur logement et en assurant le contrôle social nécessaire en particulier pour permettre le départ des jeunes filles de la campagne vers une lointaine région industrielle.

Ainsi dans la plupart des cas les migrants se rendent dans l'Arc jurassien dans le sillage d'un membre de la famille ou du moins d'une connaissance du village³. Si, dans le cas des filières piémontaises, Francesca Sirna note que « le réseau des femmes ne s'appuie pas sur celui des hommes »⁴, dans le cas des *roncolesi* engagés par Tissot, les migrations masculines et féminines se recoupent largement. Les entreprises recourent régulièrement aux hommes, très présents dans le secteur de la construction, pour trouver la main-d'œuvre féminine nécessaire aux usines. Les

¹ AR, 1965, cat. 15, 23.7.1964.

² L'une est établie à Genève, l'autre en ville de Berne.

³ Comme le relève aussi Leslie Page Moch pour les périodes plus anciennes, Moch Leslie Page, « Provinciaux et provinciales à Paris sous la IIIe République. Vers une analyse du genre », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 42.

⁴ Sirna Francesca, « Piémontaises et siciliennes à Marseille depuis 1945 : mobilité, réseaux et rapports de genre », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 146.

emplois masculins et féminins présentent donc une certaine complémentarité : « les Italiennes étaient là aussi parce qu'il y avait une grosse main-d'œuvre masculine dans la construction »¹.

Cette importance des filières masculines de recrutement se vérifie dans le cas des jeunes filles de Roncola, puisque c'est grâce à la présence d'un homme du village que leur venue s'organise. Ainsi dans le cas de Tissot du moins, le rôle de « pionnier » est joué par un travailleur de la construction. Maria Pezzotta vient en effet en compagnie de sa cousine, Laura Fenaroli, et de Palmira Rota, une de leurs amies, grâce au contrat que leur procure son père. Ce dernier, qui travaille dans le génie civil à Neuchâtel, connaît Henri-Auguste Henchoz, chef horloger et chargé du recrutement du personnel, à qui il propose d'engager les trois jeunes femmes². Elles n'auront donc plus qu'à se rendre au Locle où tout a été organisé pour les recevoir, notamment au niveau du logement, comme nous le verrons plus bas. Dès lors, le réseau s'alimente facilement grâce à la main-d'œuvre féminine disponible à Roncola qui trouve l'occasion de se déplacer en bénéficiant du soutien des personnes les ayant précédées³.

Les destinations peuvent s'élargir, par exemple dans le cas de Camilla Rota, cousine de Maria Pezzotta qui, au lieu d'être engagée par Tissot, reçoit un contrat d'Omega. Elle rejoindra également Le Locle en mars 1960, après avoir transité par Sainte-Croix où elle est employée par Paillard. Le cas de Camilla Rota illustre les possibilités d'emploi qu'offre l'industrie jurassienne : après avoir été licenciée par Omega pour cause de ralentissement économique, elle retrouve un emploi chez Paillard, avant d'être à nouveau renvoyée et enfin d'être embauchée par Tissot. Mais ce parcours témoigne également des allers-retours qu'effectuent ces jeunes femmes au gré des aléas de la conjoncture économique⁴. En effet, après chaque renvoi, Camilla Rota rentre à Roncola et y séjourne plus ou moins longtemps, avant de repartir lorsqu'une nouvelle occasion se présente⁵. Ces périodes de retour temporaire sont dues à l'impossibilité de rester en Suisse sans emploi, le permis de séjour dépendant de celui de travail, mais aussi en raison de l'inaccessibilité de l'assurance chômage. Certaines jeunes femmes trouvent tout de même un emploi qui leur permet de passer d'une entreprise à l'autre sans avoir à quitter le pays. Maria Pezzotta, par exemple, est renvoyée par Tissot, comme toutes ses compatriotes, durant la crise de 1958-1959. Son contrat prend fin le 28 décembre 1958, mais elle est immédiatement engagée par les

¹ Riedweg Jacques, entretien du 25 janvier 2010.

² Maria Pezzotta, entretien du 5 avril 2010.

³ L'importance du rôle de la famille dans l'organisation des flux migratoires a été maintes fois soulignée. Pour l'Italie, tant pour l'émigration hors qu'à l'intérieur des frontières nationales, voir par exemple Sanfilippo Matteo, « Tipologie dell'emigrazione di massa », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 77-94.

⁴ Une cyclicité étudiée dans d'autres contextes, Ramirez Bruno, *On the Move : French-Canadian and Italian Migrants in the North Atlantic Economy*, Toronto : McClelland & Stewart, 1991.

⁵ Seuls les entretiens oraux m'ont permis de mettre en évidence ce point, puisque si les fiches du personnel signalent bien les anciens employeurs, elles ne mentionnent pas les intermédiaires au lieu d'origine.

Fabriques d'Assortiments Réunies, où elle travaillera jusqu'à la naissance de son deuxième enfant, en 1962¹.

Le réseau interpersonnel est donc primordial pour expliquer le développement des migrations de Roncola vers le canton de Neuchâtel et l'Arc jurassien. Cependant des stimulations externes au réseau ne sont pas exclues. En 1958, par exemple, un juge tessinois demande l'aide du secrétaire communal de Roncola, afin d'embaucher une femme de chambre². Celle-ci doit avoir entre 14 et 16 ans et réunir différentes qualités, c'est-à-dire être « sérieuse, de confiance, de bonne famille et saine ». En contrepartie la jeune femme sera bien traitée et le travail ne sera pas trop pénible, puisque la famille du juge n'est pas nombreuse et qu'elle vit dans une villa neuve. En outre, ses employeurs veilleront sur sa moralité. Enfin, le juge promet de récompenser l'intermédiaire de « manière tangible ». Cette demande illustre, d'une part, l'un des principaux débouchés professionnels qui s'offre aux jeunes femmes de Roncola et en général des régions peu industrialisées, le service de maison. D'autre part, cette source montre comment des demandes non-officielles ne sont pas nécessairement le fruit de relations personnelles directes, mais peuvent s'appuyer sur des intermédiaires, parfois également intéressés économiquement aux migrations. Elle témoigne enfin de la connaissance par certains éventuels employeurs des possibilités de recrutement qui s'offrent à eux dans les vallées bergamasques et donne à voir les arguments avancés pour attirer les candidates, des arguments avant tout moraux et liés aux conditions de vie et de travail, alors que la rémunération n'est pas mentionnée.

Les employeurs ne recherchent pas seulement des jeunes femmes à Roncola, mais aussi des hommes, par exemple pour le secteur du bâtiment. En 1965, une entreprise de construction de Lenzerheide, dans les Grisons, prend contact avec la commune de Roncola. Les postes offerts vont du chef de chantier au manœuvre et concernent différents corps de métier. Les informations sont beaucoup plus pragmatiques et n'oublient pas de préciser les conditions de salaire, d'indemnités de vacances et les allocations familiales, alors que les questionnaires joints à la demande sont extrêmement précis, en particulier en ce qui concerne le parcours professionnel et les connaissances techniques. L'entreprise propose également de loger et nourrir ses futurs employés. La méthode de recrutement est intéressante, puisqu'elle est proche des demandes officielles, sans en respecter les procédures. Le recruteur demande à la commune de lui fournir les coordonnées des personnes prêtes à la rejoindre, pour lesquelles elle établira les contrats de travail qu'elle fera valider par le consulat italien. La commune quant à elle se verra rembourser les frais de recrutement. Comme dans le cas précédent, cette requête nous informe sur les métiers pour lesquels sont engagés les *roncolesi*, ainsi que sur les méthodes de recrutement. Le rôle des administrations communales ressort des deux sources, tout comme la connaissance qu'ont les

¹ Maria Pezzotta, entretien du 5 avril 2010.

² AR, 1958, cat. 12, 26.2.1958, lettre du juge du tribunal d'appel du canton du Tessin à Mendrisio.

employeurs des lieux à même de leur fournir la main-d'œuvre recherchée. L'activité de la commune en tant qu'intermédiaire révèle l'existence d'une troisième voie de recrutement, à mi-chemin entre celle officielle – où les offices du travail des provinces se chargent de répondre aux demandes des entreprises suisses – et celle privée, où entreprises et travailleurs entrent directement en contact¹.

Le rôle des communes est confirmé par le cas du conjoint de Mme S., qui se rend au Locle en compagnie de son père en 1946, à l'âge de 16 ans. Le maire de son village – Berbenno, dans la Valle Imagna comme Roncola – obtient les papiers nécessaires à l'émigration en affirmant que le jeune homme se rend en Suisse pour y effectuer un apprentissage de maçon. Les acteurs locaux, en particulier les maires, fonctionnent donc en tant qu'intermédiaires de la migration, ainsi que comme garants de la moralité des migrants, comme l'avait relevé Caroline Douki pour la fin du XIXe siècle². Les religieux peuvent également remplir un rôle d'intermédiaires, tant au lieu d'origine qu'à celui d'arrivée, en particulier à travers les Missions catholiques. Ces dernières occupent une place centrale dans la vie de la communauté italienne à l'étranger et peuvent aussi faciliter le recrutement³. Enfin, les lieux de destination ne se limitent pas à l'Arc jurassien, même si celui domine très fortement, mais comprennent également les cantons méridionaux comme le Tessin ou les Grisons.

Parmi les autres destinations choisies par les trente-six *roncolesi* ne s'étant pas dirigés vers la Suisse, la France s'impose très largement avec trente-quatre individus. Les deux personnes restantes sont quant à elles parties en Belgique et au Canada. Le parcours du conjoint de Mme S. confirme la place de la France et de la Suisse comme destinations privilégiées pour les habitants de la Valle Imagna, puisque lui-même, après trois saisons au Locle au terme desquelles son contrat n'est pas renouvelé pour cause de ralentissement économique, rejoint un oncle en Isère.

Pour la France, il n'a été possible de connaître la localisation précise que dans huit cas, parmi lesquels sept concernaient Pontarlier, tous de la même famille, et le dernier Lyon. En ce qui concerne la ville du Haut-Doubs, la présence d'une communauté bergamasque est connue grâce aux travaux du Centro studi Valle Imagna⁴. Il s'agit donc d'une concentration géographique autour d'une région transfrontalière et industrialisée qui englobe Pontarlier et le Val-de-Travers⁵. Globalement l'émigration depuis Roncola est donc essentiellement dirigée vers l'Arc jurassien.

¹ La préfecture de Bergame rappelle ces deux procédures aux maires des communes de la province en 1965, au moment où la Suisse rétablit l'obligation de l'assurance de permis de séjour. AR 1965, cat. 12, 16.2.1965.

² Douki Caroline, « Les maires de l'Italie libérale à l'épreuve de l'émigration », *Mélanges de l'Ecole française de Rome. Italie et Méditerranée* 1 (1994), p. 333-364.

³ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 47.

⁴ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 213.

⁵ Voir carte 3.

Cette localisation se comprend par la forte industrialisation de la région qui offre de nombreuses possibilités d'emploi, y compris pour les Suisses d'autres régions : « c'est là qu'était le travail, au Locle, à La Chaux-de-Fonds, à Neuchâtel. Chez Tissot, beaucoup de Valaisans travaillaient avec nous, parce que chez eux le travail manquait aussi »¹. Le développement de l'industrie sert également de moteur à d'autres branches, comme celle de la construction, qui emploient un grand nombre de migrants, souvent les conjoints des ouvrières : « les usines étaient vieilles, on les a toutes rénovées »². Dans le cas de Tissot, l'augmentation spectaculaire du personnel durant les années 1960 entraîne d'importants travaux d'agrandissement qui transforment l'aspect de l'usine et permettent aussi une rationalisation dans la gestion des espaces de travail.

Deux branches d'activité, fortement divisées sur la base du genre, constituent la plus grande partie des emplois disponibles pour les émigrés *roncolesi*. Les hommes sont principalement embauchés dans la construction, tandis que les femmes se dirigent vers le service de maison³, un débouché traditionnel des migrantes⁴. Les jeunes femmes embauchées par Tissot n'échappent pas à la règle : Santina Cortinovis travaille ainsi durant un an chez une famille zurichoise, avant de rejoindre son père et sa sœur Maria qui se trouvent déjà dans le canton de Neuchâtel. Il ne s'agit donc pas de sa première expérience migratoire, lorsqu'en 1956, à 19 ans, elle est embauchée par Tissot. Mais l'émigration vers les régions industrialisées du Jura offre une alternative à une domesticité souvent pénible et humiliante⁵ qui pouvait conduire ces jeunes filles à Bergame et Milan ou plus loin, jusqu'à Gênes⁶.

Si les archives communales ont permis de mettre en évidence l'importance de l'Arc jurassien comme lieu de destination des *roncolesi*, il ressort des entretiens que la Suisse allemande constituait également un débouché apprécié, notamment pour le travail agricole. Le frère de Madame Cortinovis, ainsi que son futur mari, ont aussi transité par Zurich⁷. L'agriculture apparaît comme un secteur propice aux émigrés de Roncola, tous coutumiers des travaux de la terre : les filles Rota par exemple y sont habituées, ainsi qu'aux soins du bétail que leur père possède au village⁸. Mais les exceptions existent aussi au niveau professionnel, puisque Maria Pezzotta interrompt

¹ Ester Fenaroli, entretien du 11 octobre 2009.

² Renzo Fenaroli, entretien du 11 octobre 2009.

³ Le métier de couturière est en outre fréquemment présent parmi les migrantes employées par Tissot.

⁴ Pour un tableau sur la longue durée, Sarti Raffaella, « La globalisation du service domestique dans une perspective historique, XVIIe-XXe siècles », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 53-82, pour le cas suisse voir Head-König Anne-Lise, « Les apports d'une immigration féminine traditionnelle à la croissance des villes de la Suisse. Le personnel de maison féminin (XVIIIe – début du XXe siècle) », *Revue Suisse d'Histoire* 49, 1 (1999), p. 47-63.

⁵ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 168.

⁶ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 190.

⁷ Cortinovis Santina, entretien du 15 septembre 2009.

⁸ Pezzotta Maria, entretien du 5 avril 2010.

une formation d'infirmière à Milan, principalement en raison de plus grandes possibilités de gain et surtout sur conseil de son père.

Outre l'agriculture, la plupart des hommes quittant les montagnes bergamasques pour la Suisse travaillent dans le secteur de la construction, comme maçons¹ ou comme manœuvres dans le bâtiment ou le génie civil, ainsi qu'en tant que bûcherons². Mais ils ne sont pas non plus absents des usines, comme le mari de Santina Cortinovi, ouvrier dans une fonderie. De façon plus générale, les Italiens employés dans les usines du Locle le sont sur des machines dangereuses, telles que les presses, et ils se concentrent avant tout dans les entreprises de mécanique, en particulier Dixi.

2.1.2. Importance du recrutement privé

La naissance d'un réseau reliant Roncola à l'Arc jurassien avant la Seconde Guerre mondiale est un premier élément d'explication du succès de ce flux, mais les relations personnelles sont également à l'origine de l'arrivée au Locle des autres ouvrières italiennes interviewées.

Les parcours des migrants sont marqués par des allers-retours et par différents changements d'employeurs³. La mobilité au sein du marché local de la main-d'œuvre immigrée a aussi été mise en lumière par l'analyse des embauches de Tissot qui bénéficie ainsi du recrutement organisé par d'autres entreprises industrielles de la région⁴. Les sources orales confirment cette conclusion. En effet, la plupart des anciennes ouvrières interviewées arrivent au Locle grâce à d'autres employeurs que Tissot. Mme S. et Mme Vecchi sont embauchées par Dixi⁵, les trois sœurs Gelsi travaillent d'abord dans une autre usine de mécanique locloise, Carter⁶, Elvira Aguiari arrive également avec un contrat dans la mécanique, chez Caractères SA⁷. Giovanna Offredi quant à elle commence comme serveuse, puis est engagée par une entreprise travaillant le cuir, avant de passer aux Fabriques d'Assortiments Réunies. L'importance des usines de mécanique du Locle dans le recrutement de migrants est manifeste. Le seul cas de recrutement officiel recensé dans ce

¹ C'est le cas des époux de Camilla Rota, de Mme S. et d'Ester Fenaroli.

² AR, fiches AIRE. Voir également Collectif, *Carbonai e boscaioli : L'emigrazione bergamasca sulle Alpi occidentali dal diciannovesimo al ventesimo secolo*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2005.

³ Outre les cas déjà évoqués, c'est aussi la réalité vécue par Mme S. qui, licenciée en 1954 après trois ans chez Dixi, retourne un an en Italie, avant de retrouver un emploi au Locle.

⁴ Toutes les entreprises recourent à ce marché du travail, comme nous l'avons vu avec Maria Pezzotta, dont Tissot a été le premier employeur suisse et que les FAR engagent en 1959. Un système que Piore expliquait notamment par la volonté des entreprises de réduire les coûts de transport, Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979, p. 84.

⁵ Avant de rejoindre Tissot, Mme S. travaille en outre dans une usine de pierres d'horlogerie, Châtons, ainsi qu'à l'hôpital du Locle lorsque Châtons ferme ses portes en 1958.

⁶ Production de pièces pour machines à écrire.

⁷ Elle transitera en outre par Dixi avant d'arriver chez Tissot en janvier 1960.

travail est d'ailleurs attribuable à Dixi. Il entraîne l'arrivée de personnes n'étant pas originaires de bassins traditionnels de recrutement, comme Roncola, et ne pouvant donc pas s'appuyer sur les relations personnelles pour faciliter leur départ ou simplement pour obtenir les informations leur permettant de prendre en considération l'option de l'émigration. A part Ilde Vecchi, toutes les autres ouvrières arrivent au Locle grâce à des relations personnelles. Mme S. est informée des possibilités de travail par une personne de son village (Primiero, dans le Trentin), Mme Offredi rejoint sa mère¹, Clelia et Giovanna Gelsi retrouvent le fiancé de la seconde, Rina complétant le trio un an plus tard, en 1968. Enfin, Elvira Aguiari quitte Copparo (Ferrare) en 1959 pour Le Locle où son mari travaille depuis un an déjà chez Dixi. Il faut en conclure que si certaines grandes entreprises recourent aux canaux officiels de recrutement, dans la plupart des cas ce sont bien les réseaux personnels qui permettent aux migrants de rejoindre Le Locle et aux entreprises de la place de trouver une main-d'œuvre prête à se déplacer ensuite au gré des besoins de l'ensemble du marché du travail industriel loclois.

L'opportunité offerte par le recours à des connaissances personnelles ne suffit pas à expliquer le choix effectué par ces migrantes. Quelles sont les motivations individuelles, de nature économique ou non, qui les poussent à quitter leur terre natale ? De façon générale, l'argument économique est évoqué par toutes mes interlocutrices. En ce qui concerne Roncola, les conditions de vie dans les années 1950 sont difficiles et il n'est pas aisé d'y demeurer. Par ailleurs l'émigration s'inscrit dans une tradition de mobilité qui caractérise les régions alpines. Se pose dès lors la question de la destination à choisir. Une émigration à l'étranger passe parfois par une première étape de travail dans le nord de l'Italie et en particulier à Milan. Nous l'avons vu avec Maria Pezzotta qui effectue un apprentissage d'infirmière dans la capitale lombarde, avant de rejoindre son père au nord des Alpes. C'est également le cas de Mme S., originaire du Trentin, qui travaille tout d'abord comme domestique à Milan, puis quitte l'Italie pour améliorer ses conditions de vie. Madame Vecchi pour sa part travaille à Parme chez un grossiste de fruits et légumes. Le travail est pénible et mal rémunéré. Les offres d'émigration publiées par l'office du travail local sont donc l'occasion d'améliorer le quotidien. Mais également de connaître d'autres expériences et c'est surtout par curiosité qu'Ilde Vecchi quitte l'Italie.

Les motivations économiques, ou plus généralement professionnelles, ne sont en réalité que l'un des aspects justifiant la migration et « il est possible de tenter d'analyser les discours de nos immigrés sous un angle différent, bien plus individuel, voire intime, par rapport aux discours couramment tenus sur les migrations internationales par les autorités, par les scientifiques, ainsi que, dans certains cas, par les immigrés eux-mêmes »². Sans compter que le départ peut être

¹ Laquelle avait également commencé dans le travail domestique en Suisse allemande.

² Marengo Marina, « Les trajectoires migratoires entre mythes et nouvelles identités. L'exemple des Italiens du canton de Vaud », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 444.

autant le fruit d'une décision longuement mûrie, « comme d'un mouvement né à partir d'une occasion impromptue que l'individu peut et veut exploiter afin de donner un nouveau tournant à sa vie »¹. Ilde Vecchi vit son départ ainsi, sur un coup de tête, encouragée en cela par une amie qui lui propose de s'inscrire avec elle pour un poste à l'étranger. En 1954, sa sœur cadette la rejoint chez Dixi, un recrutement officiel en entraînant ainsi un privé. Pour Santina Cortinovis et Camilla Rota l'émigration en Suisse est une sorte de défi que se lancent à elles-mêmes ces jeunes femmes. Elles accueillent donc plutôt positivement leur licenciement au moment de la crise, puisqu'il leur donne l'occasion de rentrer chez elles, même si elles reviennent dans un deuxième temps. Par conséquent, l'émigration est également l'occasion de connaître une expérience nouvelle associée à une idée d'aventure². Cette volonté de défi et d'aventure peut être rapprochée d'une tentative d'émancipation vis-à-vis de la famille et de la communauté d'origine en général. C'est pourquoi, s'il est difficile de mettre en évidence une relation de cause à effet « entre travail, migration et émancipation féminine »³, certains témoignages recueillis dans ce travail, comme dans d'autres⁴, montrent que c'est parfois bien le sens que semblent donner les migrantes à leur décision de départ et aux possibilités de travail qu'elle leur offre. Ainsi Giovanna Gelsi, grâce au soutien de son frère, réussit à convaincre son père, « qui était très sévère », de la laisser rejoindre son fiancé, alors qu'elle et ses sœurs n'étaient « jamais sorties de la maison »⁵.

Toutefois les attentes semblent surtout économiques, avec parfois des objectifs plus précis, tels qu'un mariage dans le cas de Giovanna Offredi. La volonté d'utiliser au mieux le séjour à l'étranger pour constituer un capital est illustrée par les travaux effectués en dehors de l'emploi principal⁶. Tant Camilla Rota, que Giovanna Offredi ou Elvira Aguiari effectuent des nettoyages le soir, alors que les sœurs Gelsi emportent du travail chez elles.

¹ Marengo Marina, « Les trajectoires migratoires entre mythes et nouvelles identités. L'exemple des Italiens du canton de Vaud », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 448.

² Flynn Karen, « Infirmières des Caraïbes en Angleterre et au Canada. Migration, travail et identité », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 102.

³ Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 22.

⁴ Voir par exemple Waldron Florence Mae, « Genre, travail et identité nationale dans les « Little Canadas » de Nouvelle Angleterre. Du milieu du XIXe siècle au milieu du XXe siècle », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 85-98, Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 36-38, Green Nancy, « L'émigration comme émancipation : Les femmes juives d'Europe de l'Est à Paris, 1881-1914 », *Pluriel* 27 (1981), p. 51-59, Alotta Stefania, « Donne, emigrazione ed emancipazione », *Studi emigrazione* 161 (mars 2006).

⁵ Gelsi Giovanna, entretien du 7 novembre 2009.

⁶ Une stratégie fréquemment vouée à la constitution de la dot, Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 31.

L'émigration est donc avant tout l'occasion de gagner beaucoup mieux sa vie, de faire de nouvelles expériences, ainsi que d'éviter des emplois jugés moins intéressants tant sur le plan social que salarial. Malgré la distance, le franchissement d'une frontière nationale et la langue, Palmina Rota préfère se rendre en Suisse plutôt qu'à Milan ou Bergame, car le service domestique constitue pour elle une plus grande rupture. En partant travailler en usine « il nous semblait rester plus en famille. Et nous étions beaucoup mieux payées qu'en étant au service d'une famille »¹ ; un rejet du service domestique que relevait déjà Piore² et que confirment d'autres témoignages³. L'emploi en usine en Lombardie n'est paradoxalement pas pris en compte, car il semble difficile à obtenir et plutôt réservé aux habitants des grands centres. Sans compter les difficultés pratiques liées à un travail pendulaire : « qui allait à Bergame ? Il n'y avait qu'un autobus. Et qui trouvait un emploi ? Les autres venaient avant »⁴. L'écart des salaires ne plaide pas non plus en faveur des emplois dans les usines italiennes : « on gagnait peu. Mieux valait émigrer »⁵. L'émigration permet de plus d'aider la famille restée au village, dans des conditions proches de la misère : « ici [à Roncola] il n'y avait même pas les routes. On les a construites nous-mêmes, à la main, on a commencé en 1953. Nous n'avions même pas un excavateur. Avec ce chariot, sur des rails. [On le faisait] quand on rentrait de l'émigration et qu'on n'avait rien à faire ici. (...) Au début, mes parents n'avaient même pas droit à la retraite, on devait les entretenir. Nous n'avions rien et nous étions nombreux, on était neuf. (...) Nous n'avions pas de terres et à la maison nous n'avions rien. Moi, j'ai commencé à porter le bois et le fumier quand j'avais neuf ans, j'aidais les gens et ils me donnaient à manger et du lait (...) »⁶. L'aide financière rend aussi le départ moins pénible pour la famille : « [le départ] ne leur faisait pas plaisir. Mais ensuite, de temps en temps ils recevaient 20 francs, 30, le peu qu'on pouvait. Je suis la première de six enfants, mon frère à douze ans allait déjà travailler dans une boulangerie. Mon père était maçon et ma mère allait aider les paysans. Ma sœur m'a rejointe ensuite pour travailler chez Dixi »⁷. Les sœurs Gelsi quant à elles étaient couturières, mais leur travail était payé « quand ils cueillaient les olives ou quand ils faisaient les blés. Mais nous devons manger »⁸. Si l'argument économique est central dans tous les témoignages, le faisceau de motivations est donc plus large et il détermine aussi la vision que se font les individus du processus migratoire.

¹ Rota Palmina, entretien du 12 octobre 2009.

² Rejet qui s'expliquerait par la préférence accordée aux emplois industriels, associés par les populations rurales à la modernité, Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979, p. 58.

³ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 30.

⁴ Ester Fenaroli, entretien du 11 octobre 2009.

⁵ Renzo Fenaroli, entretien du 11 octobre 2009.

⁶ Renzo Fenaroli, entretien du 11 octobre 2009.

⁷ Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009.

⁸ Rina Gelsi, entretien du 7 novembre 2009.

L'émigration est souvent pensée comme devant être limitée dans le temps et devant permettre de réaliser un objectif ancré au lieu d'origine (acheter le trousseau en vue d'un mariage¹, devenir propriétaire de son logement ou d'un commerce, aider sa famille), elle est donc « (...) conçue au départ comme partie d'un système de production où l'émigration est un facteur structurel de l'économie »². Dans ce cas un retour définitif peut être considéré comme un « succès » de la migration, puisque le but initial a été atteint³, alors qu'une émigration définitive correspond à une défaite que subissent ceux qui n'ont pas pu grâce à leur travail consolider leur situation au pays⁴. Mais la perspective peut également être inversée, le retour correspondant ici à l'échec de la migration due à l'incapacité de s'adapter à la société d'accueil⁵.

Cependant le projet migratoire n'est que rarement défini. Il répond plutôt à des opportunités qu'il s'agit de saisir. Pour Elvira Aguiari l'émigration n'est pas une nécessité économique, puisque ses parents, métayers, ne manquent de rien. Elle se rend donc au Locle pour y rejoindre son mari, dont le but est de travailler durant trois ans pour constituer des économies. Finalement, ils y resteront durant toute leur vie professionnelle. Camilla Rota et Giovanna Offredi partent aussi avec l'intention de ne rester qu'un temps, alors que pour d'autres la question de la durée du séjour à l'étranger n'est pas prise en compte, le projet étant plutôt de rester « tant qu'il y avait du travail »⁶.

2.2. Les travailleurs frontaliers employés par l'horlogerie locloise

2.2.1. Introduction

Les archives départementales du Doubs, à Besançon, ont permis avant tout de parcourir les actions menées par le patronat franc-comtois pour tenter d'endiguer le flux de travailleurs attirés par la concurrence helvétique. Ces actions sont retracées dans les dossiers de la Chambre de

¹ Un motif qui incite de nombreuses jeunes femmes au départ, puis au retour à l'occasion d'un mariage, Ramella Franco, « Reti sociali, famiglie e strategie migratorie », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 146.

² Sirna Francesca, « Piémontaises et siciliennes à Marseille depuis 1945 : mobilité, réseaux et rapports de genre », Migrations société 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 143.

³ Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979, p. 60-61.

⁴ Cela serait particulièrement vrai pour les émigrants italiens, Sanfilippo Matteo, « Tipologie dell'emigrazione di massa », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 91.

⁵ Cerase Francesco Paolo, « L'onda di ritorno : i rimpatri », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 117.

⁶ Pezzotta Maria, entretien du 5 avril 2010.

commerce et d'industrie, au sein de laquelle elles ont été menées. Une autre série d'archives a permis de mettre en évidence les pratiques françaises à l'égard des horlogers suisses recrutés dans le Haut-Doubs à la veille de la Seconde Guerre mondiale.

Les sources orales ont été fondamentales en ce qui concerne les trajectoires des frontaliers. En effet, leurs motivations et les conditions matérielles de leur migration n'apparaissent qu'indirectement à travers les documents émis par le patronat français, dont la plupart des conclusions convergent cependant avec les témoignages oraux recueillis dans le cadre de ce travail.

En guise d'introduction à l'étude des flux de travail du Haut-Doubs vers les Montagnes neuchâteloise, il faut souligner que leur direction s'inverse après la Seconde Guerre mondiale, puisque les horlogers suisses ont trouvé du travail chez leurs voisins français à la veille du conflit¹. Les dossiers de demandes d'embauche conservés par les Archives départementales du Doubs révèlent en effet une pratique étonnamment proche de celle qu'adopteront les autorités suisses. Les demandes sont en effet transmises aux représentants de l'industrie horlogère, ainsi qu'au syndicat ouvrier, « qui en raison du défaut de main-d'œuvre française spécialisée dans la région n'est pas opposé à l'octroi de l'autorisation sollicitée »². Comme en Suisse, les partenaires sociaux sont consultés par les pouvoirs publics au sujet de l'engagement de travailleurs étrangers, dans ce cas de spécialistes suisses.

De façon plus générale, les horlogers suisses émigrent dès le XIXe siècle vers la Russie et le Japon, où Rodolphe Schmid, établi dans les années 1890, participe en 1930 à la création de Citizen Watch Co, principal concurrent de Seiko³. En 1937, plusieurs centaines d'horlogers jurassiens s'expatrient en URSS, ce qui en fait des traîtres à la patrie pour leurs contemporains⁴, mais qui nous renseigne sur les difficultés traversées par l'horlogerie suisse durant l'entre-deux-guerres.

¹ Sur l'émigration suisse dans l'est de la France, Leu Stéphanie, *Comme un petit air de Suisse*, Chaumont : Le Pythagore, 2003, Favre Christian, « La colonie suisse de Franche-Comté : histoire d'une migration frontalière, de la Grande Dépression à la veille de la Seconde Guerre mondiale », Cahiers de RECITS 5 (2007), p. 77-96.

² ADD, Dossiers chômage, 1935-1936, minute de la préfecture du Doubs, « Introduction de spécialistes étrangers », 14.8.1936.

³ Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 106 et 112.

⁴ Perrenoud Marc, « Contrastes et paradoxes de la crise dans l'horlogerie », *Traverse* (1997/1), p. 113.

2.2.2. Des pionniers qualifiés et organisés

Partir est un acte courageux que choisissent des individus que l'on pourrait qualifier d'« « audacieux », qui ont pris le risque de tout faire bousculer dans leur vie par un choix difficile et à contre-courant »¹. Dans le cas des frontaliers, le savoir-faire explique en grande partie ce choix, les qualifications permettant aux horlogers français de tenter leur chance en Suisse.

Néanmoins, quels sont les parcours qui les mènent jusqu'aux entreprises suisses ? La mention de l'ancien employeur sur les fiches de Tissot a démontré le lien entre l'horlogerie franc-comtoise et sa concurrente helvétique, puisque la plupart des frontaliers engagés par l'entreprise locloise étaient employés par des firmes françaises. Mais au-delà du recours par le patronat suisse au bassin horloger frontalier, comment ces personnes trouvent-elles du travail de l'autre côté de la frontière ? Quelle est la part de mobilité des travailleurs et quel est l'attrait des firmes suisses ?

Dans un premier temps, soit au tout début des années 1960, l'industrie horlogère locloise ne met pas en place un système de recrutement en France, qui se développera par la suite, en particulier par le biais d'annonces paraissant jusqu'à Besançon. Les premiers frontaliers arrivent dans la cité du canton de Neuchâtel par le biais de connaissances ou en se présentant spontanément aux portes des entreprises. Bernard Veysset rejoint ainsi son jeune frère chez Tissot, tandis que Paul Jeannot connaît les conditions dans lesquelles se déroule le travail en Suisse grâce à deux amis frontaliers. Cependant il ne fait pas appel à eux pour trouver un emploi, mais répond simplement à une annonce parue dans l'« Impartial », le journal des Montagnes neuchâteloises. Dans ce cas, comme dans ceux des autres frontaliers interrogés, la frontière n'apparaît pas comme un obstacle à la connaissance des possibilités d'emploi dans le pays voisin. Le recrutement de Daniel Paul illustre en revanche les différences entre les entreprises d'horlogerie locloises et Dixi. La grande firme spécialisée dans les machines-outils a pour sa part une politique beaucoup plus active dans la recherche de personnel formé. C'est ainsi que le jeune électronicien fait connaissance avec Dixi lors d'une présentation que l'entreprise organise au Centre d'études nucléaires de Grenoble (CENG). Daniel Paul lira à nouveau le nom de Dixi dans un journal au terme de ses études, ce qui lui donnera l'idée d'un stage en Suisse qui finalement se transformera en un emploi à vie.

La formation et le savoir-faire de ces jeunes travailleurs leur permet d'être rapidement embauchés et de faire leurs preuves, ouvrant la voie à un flux de plus en plus intense. Les premiers d'entre eux sont en général des horlogers qualifiés, si l'on en croit le cas de Tissot, confirmé en cela par les entretiens. « Les patrons voyaient partir les bons ouvriers qui avaient fait des apprentissages.

¹ Marengo Marina, « Les trajectoires migratoires entre mythes et nouvelles identités. L'exemple des Italiens du canton de Vaud », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 444.

Alors qu'après quelques années, les petites mains portaient aussi. Mais au début c'était plus les ouvriers qualifiés et qui avaient envie »¹. Les horlogers français sont également appréciés pour leur souplesse et leur capacité à « faire fonctionner les pièces »². Rapidement recherchés par les entreprises suisses, ils déclenchent néanmoins eux-mêmes le mouvement migratoire, pour différentes raisons, comme nous le verrons plus bas.

La migration est aussi une occasion d'utiliser leur savoir-faire pour saisir de nouvelles possibilités de promotion. En témoignent les parcours de Bernard Veyssset – qui en intégrant le département de recherches horlogères participe au développement du mouvement « Astrolon » en matières synthétiques – ou de Raymond Vernerey, qui occupe différents postes à responsabilité. Ce dernier considère que ces possibilités étaient dues aux spécificités de l'horlogerie suisse tournée vers la qualité, alors qu'« en France, j'aurais été bloqué à faire des remontages rapides pour arriver à des prix bas »³. La mobilité verticale est encore plus éclatante en ce qui concerne Daniel Paul qui, de simple monteur de machines, atteint les plus hautes sphères de Dixi dont il devient fondé de pouvoir ; une culture d'entreprise axée sur la méritocratie qui le séduit. « Une chose qui m'a plu, qui n'était pas particulière à Dixi, mais qui était générale en Suisse, c'est que les diplômes ne suffisaient pas. Les gens qui étaient compétents, même sans de grands diplômes, allaient monter rapidement. C'était une chose complètement différente avec la France. Il suffisait d'avoir la volonté et d'être compétent »⁴.

Un problème se pose cependant rapidement aux premiers frontaliers, celui de l'assurance-maladie qui aura pour effet la création de l'Amicale des frontaliers. Cette dernière voit le jour en 1962 et devient rapidement l'interlocuteur privilégié des travailleurs et des autorités françaises, ainsi que du patronat suisse, élargissant ainsi son rayon d'action. Bernard Veyssset par exemple, membre du comité et proche collaborateur de son président Roger Tochot, est le représentant des frontaliers employés par Tissot. Il est chargé de veiller à l'obligation de souscrire une assurance-maladie en France et de vérifier que les salaires minimaux soient respectés. Une partie des fonctions habituellement dévolues à la FOMH se trouve ainsi en mains de l'Amicale, qui peut parfois aussi remplir le rôle de recruteur, les entreprises recourant à elle pour faire un premier tri du personnel. En période de crise ce sont les agences pour l'emploi françaises qui font appel à l'Amicale pour tenter de placer les chômeurs en Suisse.

Fondamentalement, son objectif demeure cependant celui de suppléer la Sécurité sociale qui n'est accessible qu'aux personnes employées en France, alors qu'en Suisse l'adhésion à une caisse maladie est limitée aux résidents. Une assurance baptisée « La Frontalière » est créée grâce à une

¹ Paul Jeannot, entretien du 19 avril 2010.

² Yves Bruchon, entretien du 26 mai 2010.

³ Raymond Vernerey, entretien du 19 avril 2010.

⁴ Daniel Paul, entretien du 19 avril 2010.

convention avec « Les Assurances Générales de France et la Célérité ». Au 1^{er} janvier 1999, elle devient une mutuelle et s'affilie à la structure fédéraliste du Groupe de Protection Sociale AG2R¹. Dès 1975, l'Amicale adhère à la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (C.G.T.F.O.), dans la tentative de porter sa mission dans l'arène politique. Cet objectif reçoit l'appui de personnalités pour qui l'Amicale peut représenter un soutien électoral important dans le Doubs. A ce titre, Edgard Faure – qui, outre sa carrière au gouvernement français, fut aussi président de la région Franche-Comté de 1974 à 1981 et entre 1986 et 1987 – représentera un relais précieux au niveau national².

2.2.3. Résistances des industriels francs-comtois

« En 1961-1962, les industriels français enregistrèrent des départs de leur personnel vers la Suisse de plus en plus nombreux. Ils essayèrent de réduire ce début d'exode par l'action de leur syndicat auprès des administrations, des douanes, ce qui provoqua aux frontières des tracasseries qui au fil du temps devinrent plus importantes »³. Face à la perte d'une main-d'œuvre toujours plus nombreuse et surtout d'un personnel qualifié, le patronat du Haut-Doubs cherche à mobiliser tous les moyens à disposition pour limiter l'exode, mais le manque de compétitivité le met dans une situation difficile : « ils perdaient perdants, plus le temps passait et plus l'écart se creusait »⁴. Les conséquences d'une éventuelle crise, qui toucherait en premier lieu les frontaliers, sont avancées pour dissuader les candidats à l'émigration.

Les patrons ne se contentent cependant pas d'entraver les départs, mais proposent également des mesures plus constructives. Ainsi en 1974, les industriels français, sous l'égide de la Chambre de commerce et d'industrie de Franche-Comté, s'organisent face à la désertion massive de leur main-d'œuvre⁵. Un groupe de travail est constitué pour étudier les migrations frontalières dans le Haut-Doubs et plus précisément dans les cantons de Maîche et du Russey. Les membres du groupe de travail sentent le besoin d'affirmer leur bienveillance à l'égard d'une population de travailleurs qui pourrait en douter : « cette action se veut positive : elle vise à favoriser le développement de la zone frontalière et non à léser, sous une forme ou une autre les migrants frontaliers »⁶. Cette déclaration d'intention est reprise dans l'avant-propos du rapport publié par la Chambre de

¹ La Lettre de l'Amicale des Frontaliers 170 (mars 2010), p. 3.

² Témoignage de Bernard Veyssset.

³ Témoignage de Bernard Veyssset.

⁴ Yves Bruchon, entretien du 26 mai 2010.

⁵ Pour un catalogue des griefs (qui ne varient que peu à travers le temps) des entrepreneurs français à l'égard de leurs homologues helvétiques à la fin des années 1980, Chevailler Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990, p. 73-91.

⁶ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, procès-verbal de la séance préparatoire, 4.7.1974.

commerce et d'industrie, qui précise que les promoteurs du texte souhaitent « parvenir, par le jeu des négociations, à une meilleure protection sociale des travailleurs frontaliers »¹. Les objectifs et la structure de l'étude sont doubles. D'une part, le service des études économiques et sociales de la Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté doit mettre à jour les données concernant le nombre de migrants, les structures d'âge, la situation familiale et les qualifications professionnelles. D'autre part, les conséquences du mouvement migratoire frontalier seront analysées sur la base d'entretiens avec une quinzaine d'entrepreneurs. Cette partie du travail ne reflétera par conséquent que l'avis patronal, ce qui est ouvertement affirmé. La domination de l'horlogerie sur le tissu industriel local est confirmée par la liste des entreprises qui seront sondées, dont près de la moitié (10 sur 22) sont horlogères².

Les travaux aboutissent à des propositions d'action concernant tant l'administration française que les partenaires helvétiques. En tout premier lieu, le groupe de travail demande la création d'un statut des frontaliers. En effet, si « à court terme, le travailleur frontalier recherche l'avantage financier qui est spectaculaire », il court malgré tout des risques sur le plan de la sécurité de l'emploi, de l'assurance maladie et rend lui-même difficile un éventuel retour en France, « par suite du vide industriel qu'il tend à provoquer »³. Enfin, en cas de récession en Suisse et de retour en France, le travailleur frontalier engendrera d'importants coûts que devra assumer la collectivité française, vers laquelle la Suisse exportera son chômage. Cette première proposition permet de constater que, si le groupe de travail affirmait ne pas vouloir léser les travailleurs frontaliers, la cause des problèmes est reportée sur leur recherche d'un gain aussi immédiat que risqué et donc en fin de compte sur leur avidité⁴. Le futur statut doit obliger les employeurs suisses à donner des garanties d'emploi similaires à celles existant en France ; à inscrire les frontaliers dans le régime général de la Sécurité sociale et à cotiser aux organismes de retraites complémentaires, à l'ASEDIC et à la formation professionnelle continue. En d'autres termes, il s'agit de répartir une part des coûts supportés par les entreprises et les institutions françaises. En ce qui concerne la Sécurité sociale, le rapport fait l'impasse sur les arrangements collectifs développés par les associations de frontaliers qui n'ont pas attendu l'intervention du patronat ou de l'Etat pour prendre les mesures nécessaires.

¹ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 2.

² ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, procès-verbal, annexe 4, 22.8.1974.

³ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, procès-verbal, annexe 3, 22.8.1974.

⁴ Le salaire continuera à être considéré comme la principale cause du travail frontalier par le patronat franc-comtois, qui estime, en 1988, que le niveau de rémunération est de 30 à 60% supérieur du côté suisse, Chevailler Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990, p. 73.

La deuxième mesure concerne les autorités françaises, accusées de ne pas respecter les formalités administratives, notamment en ce qui concerne la zone frontalière, définie comme s'étendant sur 10 km, et de délivrer des autorisations de complaisance « à des personnes n'habitant pas dans ces communes ou n'y résidant que depuis quelques semaines ». Le groupe de travail soulève ici le problème des « faux frontaliers », c'est-à-dire des personnes se déplaçant depuis des communes non-frontalières ou s'établissant dans cette région afin de bénéficier des possibilités d'emploi offertes par la Suisse. Dans le cas de Tissot, il n'a pas été possible de mettre en évidence de telles situations, mais le groupe de travail suggère leur existence, du moins dans les années 1970. Les récriminations à l'égard de l'administration française portent également sur leur laxisme face aux méthodes de recrutement « agressives » des employeurs suisses, notamment par voie d'affichage en France, ainsi que par le recours à des agents recruteurs et à des primes de débauchage¹.

La troisième proposition s'adresse aux administrations cantonales neuchâteloise et vaudoise, dont on souhaite la participation financière aux frais d'infrastructure de la région, des frais qui sont au centre des plaintes de part et d'autre de la frontière². Deux axes sont concernés, l'enseignement et l'équipement routier. Pour le premier, il s'agit de conserver aussi longtemps que possible la main-d'œuvre qualifiée, ce qui témoigne de l'incapacité de l'industrie française à affronter la concurrence suisse. « Si l'on tient compte qu'en France, un étudiant de l'école normale doit 10 ans d'activité à l'Etat, il faudrait obtenir que tout élève de C.E.T. doive obligatoirement travailler en France un certain nombre d'années avant d'aller en Suisse »³. Les frais de déneigement, d'entretien et une participation au financement du nouveau pont routier de Villers-le-Lac constituent les demandes sur le plan routier.

Les négociations du côté de Lausanne et de Neuchâtel doivent aussi concerner les chambres de commerce, afin de ne pas limiter les mesures à l'administration, mais d'établir un code de bonne conduite entre employeurs suisses et français. Le recrutement est particulièrement visé sur trois points : limitation des annonces à celles paraissant dans la presse ; suppression des primes de débauchage et interdiction des contacts avec les directeurs de collèges d'enseignement technique tendant à orienter les programmes en fonction des demandes en provenance de la Suisse. Ce dernier point laisse croire que l'industrie suisse est allée jusqu'à coloniser la formation française, dont l'enseignement tendrait à se faire selon les besoins suisses. Cette accusation est cependant rejetée par la directrice du Centre d'études économiques régionales, selon laquelle « contrairement

¹ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, compte rendu de la séance de travail consacrée aux problèmes de la région frontalière en Franche-Comté, 28.8.1974.

² Voir Partie II, 2.4.2 « Les travailleurs frontaliers ».

³ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, procès-verbal, annexe 3, 22.8.1974.

à ce qui s'est dit, les professeurs et directeurs d'établissements ne sont pour rien dans le départ en Suisse des jeunes sortant du C.E.T. »¹.

Mais le projet se veut aussi proactif, puisqu'il prévoit des éléments visant à promouvoir le développement économique de la région, surtout à travers l'obtention d'avantages fiscaux, ce qui aurait pour conséquences non seulement le développement d'entreprises locales, mais également « l'implantation d'entreprises suisses dans le secteur. Il serait plus logique de favoriser l'implantation d'entreprises suisses dans la région frontalière que de laisser s'aggraver l'exode des frontaliers allant en Suisse »².

Les résultats de l'enquête menée auprès de vingt-trois entreprises vont révéler que le problème du manque de main-d'œuvre les touche à tous les niveaux de qualification. « Le manque de main-d'œuvre est imputé aux différences de salaire entre la France et la Suisse (cité 19 fois) et, dans une moindre mesure aux conditions de travail propres à telle ou telle activité (cité 6 fois), ainsi qu'à l'insuffisance du potentiel de main-d'œuvre existant dans la région frontalière »³. Certains industriels ont donc conscience du problème des conditions de travail, même si l'écart salarial demeure à leurs yeux la principale explication de la fuite des travailleurs, dont les conséquences sont lourdes. En effet, le manque de main-d'œuvre freine le développement des entreprises françaises et les pousse à délocaliser une partie de leur production vers l'intérieur du pays. Les entreprises réagissent avant tout sur le plan de la rationalisation, afin d'économiser la main-d'œuvre leur faisant défaut, comme sur celui de la formation ou encore de l'aide au transport. Enfin, dans de nombreux cas, l'immigration et le travail à domicile permettent de faire face au manque de main-d'œuvre⁴. Sur le plan des propositions, la fixation de quotas de travailleurs à destination de la Suisse s'ajoute aux mesures évoquées précédemment, mais elle sera finalement abandonnée dans le rapport final⁵.

Le patronat en appelle aussi à « créer un contexte social nouveau, en améliorant les conditions de travail » ou à améliorer les infrastructures en matière de logements et d'équipements socioculturels et sportifs. La formation, le réseau de communications et l'équipement industriel

¹ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, compte rendu de la séance de travail consacrée aux problèmes de la région frontalière en Franche-Comté, 28.8.1974.

² ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, procès-verbal, annexe 3, 22.8.1974.

³ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, procès verbal, 19.9.1974.

⁴ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 35.

⁵ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 40-53.

doivent pour leur part attirer de nouvelles entreprises et développer celles existantes. Le développement économique et social dans son ensemble est par conséquent le remède fondamental à l'exode des forces de travail.

Si les entrepreneurs français demandent à être protégés face à leurs concurrents d'outre-frontière, il faut également souligner que ces derniers participent aussi au développement du Doubs, puisque « sur un échantillon de 41 entreprises à participation étrangère, 24 faisaient, en Franche-Comté, l'objet d'une participation suisse (horlogerie et travail des métaux essentiellement) »¹. Les avantages de l'industrie suisse se situent sur trois plans : sur celui du personnel, sur le plan commercial, en prenant pied dans le Marché Commun, et enfin sur un plan industriel, en ayant la possibilité de participer au contrôle de sa concurrente. Cette évolution s'amplifiera dans les années 1990 où une partie du travail frontalier est remplacé par « l'externalisation des activités peu rentables (...) au profit de la sous-traitance frontalière, division verticale du travail qui substitue les flux de biens intermédiaires à ceux de travailleurs. La Confédération continue d'utiliser la main-d'œuvre frontalière, mais du côté français »², ce qui peut faire penser au système des « maquiladoras » entre Mexique et Etats-Unis, où des « firmes jumelles » se répartissent deux segments différents de la production, entraînant ainsi des spécialisations limitrophes permettant d'obtenir le label « swiss made » tout en bénéficiant des avantages comparatifs français³. Au milieu des années 1990, la Franche-Comté devient ainsi « une des régions françaises les plus dépendantes de l'extérieur, 54% de ses emplois relevant de centres de décision externes »⁴.

2.2.4. Projets migratoires

Une enquête, réalisée à la fin des années 1980 auprès des membres de l'Amicale des frontaliers par l'Université de Franche-Comté, révélait que le salaire constituait la principale raison déterminant la prise d'un emploi en Suisse pour 47,3% des sondés. Parmi ceux qui ne

¹ ADD, Chambre de commerce et d'industrie : Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, compte rendu de la séance de travail consacrée aux problèmes de la région frontalière en Franche-Comté, exposé sur les investissements industriels et les acquisitions foncières ou de résidences secondaires réalisés en Franche-Comté par les ressortissants suisses, M. Poinssot, membre de la Mission régionale, 28.8.1974.

² Bobillier-Chaumon Charles-Yvan, « De la fin des distances aux nouvelles frontières de la globalisation : un syndrome maquiladoras dans le Jura franco-suisse », *Revue Géographique de l'Est*, XXXVIII, 3 (septembre 1998), p. 132.

³ Bobillier-Chaumon Charles-Yvan, « De la fin des distances aux nouvelles frontières de la globalisation : un syndrome maquiladoras dans le Jura franco-suisse », *Revue Géographique de l'Est*, XXXVIII, 3 (septembre 1998), p. 134.

⁴ Maillat Denis, Lécho Gilles, « Arc jurassien et développement régional : une perspective transfrontalière », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 228.

l'invoquaient pas comme principale cause, elle était leur seconde motivation dans 60,7% des cas¹. Toutefois, selon cette étude, d'autres motifs peuvent expliquer les départs : une situation de chômage ou la crainte de perdre son emploi (23,6% des réponses), de meilleures possibilités de promotion professionnelle (10,4%), une meilleure ambiance de travail (7,9%). Ces motivations ne varient que peu à travers le temps. En effet, les chercheurs francs-comtois, ayant séparé les réponses d'après l'année du premier engagement des sondés, ont obtenu des résultats presque identiques. Pour les personnes engagées entre 1948 et 1979, le salaire était la raison première dans 43,2% des cas, suivi du chômage (14,8%), des possibilités de promotion (12,5%) et de l'ambiance de travail (10,2%)². Si le salaire est la principale motivation des frontaliers, les gains sur le taux de change ne sont pas, dans un premier temps, un motif de départ, puisque franc français et suisse sont pratiquement égaux en 1961.

Figure 21: taux de change francs suisses et français (Banque cantonale neuchâteloise)

<i>Année</i>	<i>1961</i>	<i>1962</i>	<i>1976</i>	<i>1977</i>	<i>1978</i>	<i>1979</i>	<i>1980</i>
Taux	1.07	1.12	2.03	2.1	2.4	2.5	2.5

L'argument salarial, s'il est important, n'est pas le seul. Une raison plus qualitative semble également centrale, celle des conditions de travail. Les frontaliers « estiment trouver au-delà de la frontière « non seulement un emploi, mais aussi d'excellentes conditions de travail »³ : gratuité du ramassage, ou versement de primes de transport, existence de restaurants d'entreprises, ambiance de travail plus agréable (usines propres et modernes, moindre recherche du rendement, possibilités de promotion) »⁴. Mais le patronat français estime que cet argument perd de sa pertinence dans le courant des années 1970, vu les efforts réalisés en la matière – augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail et de transport et accroissement des possibilités de promotion et de formation⁵ – et rejette plutôt la faute sur les industriels helvétiques et notamment sur leurs « pratiques de recrutement parfois contestables. Le lieu n'est

¹ Chevailler Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990, p. 140-143.

² Chevailler Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990, p. 144.

³ Se réfère à « Compte rendu de la journée d'étude nationale des frontaliers, Huningue, 9 octobre 1971 ».

⁴ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 16.

⁵ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 35.

pas ici d'engager une polémique à ce sujet, de tels procédés étant d'ailleurs de notoriété publique : publicité intensive par voie de presse et par voie d'affichage « sauvage » et illégal, versement de primes de débauchage, ce qui fait dire à certains observateurs que « les Suisses ne recrutent pas de la main-d'œuvre : ils l'achètent ». Sans souscrire entièrement à cette affirmation, il faut noter qu'elle est le reflet d'une lassitude certaine face au développement des migrations frontalières »¹. En période de haute conjoncture, le patronat français aura toujours le sentiment de se faire « voler » sa main-d'œuvre par les entreprises suisses² et notamment son personnel le plus qualifié, puisque par exemple en 1989, 80% des frontaliers francs-comtois étaient au bénéfice d'un diplôme au moins équivalent à un CAP et 10% avaient suivi des études supérieures au baccalauréat³. Néanmoins, les raisons avancées par les frontaliers au début des années 1970 réapparaissent également dans l'enquête de l'Université de Franche-Comté publiée en 1990 (possibilités de formation, cadre de travail, relations avec les supérieurs hiérarchiques, avantages sociaux tels que restaurants d'entreprise, indemnités de transport ou existence d'un régime de prévoyance)⁴ et font penser que les motivations sont plus complexes et globales que ne voudraient le faire croire les employeurs français.

C'est également ce qui ressort des entretiens menés pour cette recherche. Sur nos cinq témoins, un seul mentionne le salaire comme motif de son départ, mais tous parlent du cadre de travail et de la reconnaissance de leur savoir-faire comme étant des motifs majeurs pour partir et pour ne plus retourner travailler en France. Pour Bernard Veyssset les conditions de travail sont la raison même de son engagement en Suisse. Paul Jeannot invoque lui la qualité du travail exécuté en Suisse, au moment où son employeur franc-comtois passe à la production de montres Roskopf, c'est-à-dire bon marché. Raymond Vernerey cherche pour sa part une sécurité de l'emploi que Maillardet ne lui offre plus en 1969, mais il découvre vite un environnement qui lui permet de progresser dans son métier et dans lequel l'horloger jouit d'une considération supérieure à celle qu'on lui accordait sur l'autre rive du Doubs. Il mentionne également les bâtiments et les machines qui témoignent d'un développement florissant. Quant à Yves Bruchon, si le salaire est la raison première de son départ, il se souvient avec précision d'un changement majeur lors de son passage en Suisse, celui des rapports hiérarchiques basés sur le respect des horlogers par leurs responsables directs. Enfin, le cadre et la reconnaissance de son travail sont des éléments

¹ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: Analyse et propositions d'actions, octobre 1974, p. 18.

² Maillat Denis, Lécho Gilles, « Arc jurassien et développement régional : une perspective transfrontalière », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 242.

³ Chevailler Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 272.

⁴ Chevailler Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990, p. 146-152.

importants pour Alain Marguet, lequel choisit de travailler aux Brenets pour pouvoir continuer à vivre chez lui, alors que les autres possibilités d'emploi l'auraient obligé à se déplacer jusqu'à Belfort ou Besançon.

Ces meilleures conditions de travail ne semblent pas être une particularité horlogère. En effet, Daniel Paul décide de s'engager à long terme chez Dixi, avant tout en raison de la modernité de l'entreprise, qui avait à peine terminé de bâtir une nouvelle halle, de l'excellente ambiance de travail, ainsi que des possibilités de voyager qu'offrait un emploi de monteur. L'argument salarial est tout à fait secondaire dans son cas, puisque Dixi ne lui offre aucun avantage de ce point de vue et qu'au contraire le puissant système social français l'aurait plutôt incité à demeurer dans l'Hexagone.

Il s'avère donc que les conditions de travail au sens large (modernité des bâtiments et des machines, valorisation du métier d'horloger, qualité du travail, sécurité de l'emploi, possibilités de promotion) jouent un rôle considérable dans l'attrait qu'exerce l'horlogerie, voire l'industrie en général, sur les travailleurs français. Les industriels francs-comtois se méprennent largement en dénigrant les pratiques de recrutement de leurs concurrents suisses.

2.3. Accueil

2.3.1. Logement et transport

Le logement des migrants est l'un des principaux problèmes que doivent affronter les entreprises horlogères dès la fin de la Seconde Guerre mondiale. Tant sur le plan des organisations patronales que des entreprises, différentes solutions sont explorées et les réalisations sont nombreuses, en particulier grâce à la collaboration entre firmes. Au-delà des politiques patronales du logement, quelle est la situation vécue par les migrants ? Comment et où sont-ils reçus ?

A leur arrivée au Locle en 1951, Palmina Rota, Maria Pezzotta et sa cousine Laura Fenaroli sont hébergées au Foyer Tissot, inauguré deux ans auparavant et comptant huit chambres. L'impossibilité de préparer leurs repas, qu'elles doivent prendre au réfectoire, grève leur budget et bouscule leurs habitudes alimentaires¹. Elles saisissent donc l'occasion de louer une chambre chez un privé, où elles ont accès à la cuisine. Le home-réfectoire, baptisé Foyer, sert donc à accueillir les migrants à leur arrivée, en concomitance avec les chambres d'hôtel des Brenets et avec

¹ Nous verrons plus bas que la nourriture est l'un des éléments les plus marquants des personnes interviewées.

d'autres chambres meublées en ville du Locle. « Il est administré par le Département Social Romand¹, qui a engagé un gérant, secondé par sa femme et trois jeunes filles », mais il appartient à la Fondation des Œuvres Sociales créée par Tissot². Toutefois, les portes du Foyer semblent peu à peu se fermer aux étrangères, pour donner la préférence au personnel de bureau. « Il y avait quelques chambres au Foyer mais c'était plutôt pour le personnel administratif qui venait de Suisse allemande. Il y avait une discrimination entre les gens du commercial et les gens de la fabrication qui était net, vraiment net. C'était deux mondes séparés »³. La volonté de favoriser les employés de bureau alémaniques est exprimée par la direction de l'entreprise dès l'ouverture du Foyer, parallèlement à celle de faciliter l'accès à la propriété pour les cadres⁴.

D'autres jeunes Italiennes sont logées dans des appartements meublés et équipés que leur procure Tissot. C'est le cas de Santina Cortinovis et d'Ester Fenaroli, les deux sœurs de Maria Pezzotta. Santina arrive en 1956 et rejoint Maria dans son logement rue des Jeannerets 12, où elles logent à deux personnes par chambre. Ester pour sa part retrouve Santina en 1957 dans un autre appartement, situé rue Combe Sandoz 9. Six jeunes femmes le partagent, quatre viennent de Roncola, les deux dernières de Sant'Omobono, village situé à quelques kilomètres en contrebas de Roncola. Ces « colocations » leur permettent de maintenir une vie familiale et de bénéficier de l'expérience des plus anciennes. Avant de rejoindre le 12 de la rue des Jeannerets en 1960, Camilla Rota est logée à Bienne dans l'un des appartements Omega. Les conditions sont difficiles : elle doit partager une petite chambre avec deux autres ouvrières et l'eau est rationnée, les douches étant par conséquent plutôt prises à l'usine.

Si les premières ouvrières italiennes arrivées dans l'après-guerre sont logées au Foyer Tissot, à l'hôtel ou dans des chambres meublées, celles de Dixi doivent séjourner dans un grand dortoir, situé sous l'usine, pouvant accueillir entre 50 et 80 personnes. Les repas sont pris au réfectoire de l'entreprise. Mesdames S. et Vecchi en font l'expérience. Elles y côtoient des ouvrières venues de toute l'Italie, mais aussi d'autres cantons suisses. Dans un deuxième temps, elles quittent le dortoir pour être logées dans une maison en construction à la rue du Midi. Les travaux n'étaient pas terminés et « à cause de l'humidité, l'eau ruisselait le long des murs. Nous étions quatre par chambre, à 40 francs par personne et par mois. On nous retenait en plus 20 francs pour les repas

¹ Emanation de l'Union chrétienne de jeunes gens (UCJG) et des Sociétés romandes de la Croix Bleue, le Département Social Romand est fondé en 1919 pour créer et gérer des cantines ouvrières et militaires sans alcool et dédiées à la propagation des valeurs chrétiennes. DSR fonctionne aujourd'hui comme restaurateur d'entreprises et maintient, à travers une fondation, un engagement social qui se manifeste notamment par le versement d'une part importante des bénéfices à des organisations caritatives, Peter Hug, « Département social romand », in *DHS*, www.dhs.ch, site consulté le 15 avril 2010, et <http://www.dsr.ch/fr/historique-L1202.html>, site consulté le 15 avril 2010.

² Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.1 au 30.4.1949.

³ Breguet Charles-André, entretien du 21 juin 2007.

⁴ Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 49.

de midi et 15 pour ceux du soir pour chaque quinzaine »¹. Mais les mauvaises surprises ne s'arrêtent pas là : « on avait des cuisines, mais on n'avait pas le droit de les utiliser. Si on utilisait l'eau chaude on avait des retenues sur les salaires »². Enfin, une fois les appartements terminés, elles doivent céder leur place à de nouveaux occupants : « ils nous ont dit « maintenant dehors, trouvez-vous autre chose », parce qu'ils devaient y placer les chefs »³. Madame S. loge dans la même maison, où elle partage une chambre avec cinq autres ouvrières. En 1964, lorsque Giovanna et Clelia Gelsi sont embauchées par Carter, elles sont logées durant une vingtaine de jours dans des chambres situées au-dessus d'un hôtel de la rue de France, avant d'être replacées par l'entreprise dans un appartement, qu'elles n'ont pas à partager. Si la crise du logement ne fait qu'empirer dans les années 1960, la situation des ouvrières étrangères du Locle semble toutefois s'être nettement améliorée.

Les migrants embauchés par Dixi sont également logés dans un dortoir, comme par exemple le futur époux de Mme Aguiari. Mais les places sont insuffisantes. Certains sont accueillis soit dans des chambres meublées – en particulier en ce qui concerne les travailleurs alémaniques – soit dans un baraquement en bois construit en dehors de la ville, à la frontière française du Col-des-Roches, où ne vivent que des Italiens. Ces ouvriers d'usine connaissent ainsi les mêmes mauvaises conditions de logement que leurs compatriotes employés dans le bâtiment, comme Renzo Fenaroli à son arrivée au Locle en 1950 : « on était quarante dans une baraque où on devait se faire à manger et on n'avait pas de salle de bain »⁴.

La situation est encore plus compliquée pour les couples. Lorsqu'en 1958 Elvira Aguiari retrouve son mari dans les Montagnes neuchâteloises, les jeunes mariés ne réussissent pas à trouver un appartement. Lui continue à dormir au dortoir Dixi, tandis qu'elle est accueillie par des gens de son village. Au bout de 15 jours, ils trouvent une chambre de bonne, dans laquelle ils s'installent pour un an, tout en continuant à prendre leurs repas au réfectoire Dixi et en utilisant les bains publics pour leurs ablutions. De 1960 à 1970, ils partagent un appartement avec une autre famille italienne, chacune occupant une chambre. Le couple S., marié depuis 1956, rencontre le même type de difficultés. Un appartement meublé est finalement trouvé ; ils l'occuperont jusqu'en 1972, année où ils obtiennent un appartement Tissot.

Les efforts consentis par le patronat horloger afin de loger la main-d'œuvre immigrée conduit à la réalisation de nombreux projets de construction. Toutefois, une véritable politique de logement n'est mise en place que pour les cadres ou tout au moins pour le personnel plus qualifié. Ce dernier faisant cruellement défaut, les employeurs cherchent à se l'attacher en lui fournissant des

¹ Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009.

² Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009.

³ Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009.

⁴ Fenaroli Renzo, entretien du 11 octobre 2009.

appartements modernes et confortables ou en lui facilitant l'accès à la propriété immobilière. Les conditions de vie des migrants demeurent en revanche difficiles, en particulier dans les années 1940 et 1950, indépendamment du sexe ou de la situation familiale. Malgré tout, les migrants surmontent ces difficultés et trouvent parfois, au-delà de la promiscuité et avant tout en ce qui concerne les jeunes, l'occasion d'éviter une douloureuse solitude.

Par définition les frontaliers ne connaissent pas le problème du logement en Suisse. Ils doivent cependant se rendre quotidiennement sur leur lieu de travail et regagner leur domicile le soir venu, ce qui pose le problème du transport et des surcharges de trafic. Tissot se soucie rapidement de la question et organise un système de bus, ce que font la plupart des entreprises locales. Des indemnités de transport sont également prévues pour les personnes possédant un véhicule privé, qui généralement mettent en place un système de covoiturage. Les déplacements du lieu de domicile à celui de travail ne constituent donc pas un obstacle majeur au recrutement de frontaliers.

2.3.2. Conditions de travail

Jusque dans les années 1970, lorsque s'étend progressivement la mensualisation, les migrants employés par Tissot sont rémunérés principalement à la tâche ou à l'heure. Le salaire aux pièces implique une pression toujours plus grande sur les cadences, permise par l'adoption de mesures de chronométrage. Les personnes travaillant à la tâche peuvent donc être considérées comme les premières victimes des mesures de rationalisation. Pourtant ce type de rémunération est souvent préféré par les travailleurs, car il donne la possibilité d'obtenir des revenus supérieurs, d'autant plus que la marge de manœuvre de l'entreprise sur ces salaires n'est pas totale : « les gains aux pièces sont trop élevés comparativement aux salaires horaires, car les ouvriers aux pièces ont bénéficié d'innombrables améliorations techniques sans que les tarifs puissent être modifiés »¹.

Seules deux ouvrières parmi celles interviewées sont payées aux pièces, Elvira Aguiari et Giovanna Offredi. Cette dernière entre chez Tissot en 1964. Ayant déjà travaillé aux FAR, elle est placée à l'atelier de réglage : « je n'avais pas fait la formation [de régleuse]. Mais quand le travail te plaît tu l'apprends rapidement. C'est vrai que j'avais des amies qui étaient régleuses de métier. Mais je n'ai jamais eu le diplôme de régleuse, même si je faisais le même travail »². Malgré son manque de formation, elle a donc l'opportunité d'intégrer un atelier où le travail est considéré comme semi-qualifié. Elle rejoint ainsi « les reines des ateliers »³. Mais au-delà du prestige, la

¹ Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 11.5.1960.

² Offredi Giovanna, entretien du 15 septembre 2009.

³ Breguet Charles-André, entretien du 21 juin 2007.

motivation principale réside dans les avantages salariaux liés au poste : « on m'avait dit : « c'est bien, on travaille aux pièces, on gagne beaucoup ». (...) j'étais à la tâche, ça me faisait de très belles paies. (...) Les autres n'étaient pas contents car ils disaient que j'étais trop rapide et que je faisais baisser les prix. Eh, quand un travail te plaît ! Ensuite, le soir je faisais la conciergerie et en peu de temps j'ai eu l'argent pour me marier »¹.

Elvira Aguiari débute à l'atelier des ébauches en janvier 1960. Elle est affectée à des machines nouvelles qui, équipées de chargeurs automatiques, coupent les platines. Son travail consiste à remplir les chargeurs de sept machines, en passant continuellement de l'une à l'autre. Il s'agit d'un travail pénible, mais qui lui permet d'obtenir de bons revenus grâce au salaire aux pièces. Cela implique toutefois un rythme de travail particulièrement soutenu qui est mal perçu par ses collègues, en particulier par les Suissesses. Une pression particulière liée à son statut d'étrangère était-elle à la source de son rendement ? Ce n'est pas son sentiment ; étant payée à la tâche, son salaire aurait simplement été réduit. Selon son ancienne chef, Ilde Vecchi, « elle travaillait pour quatre ! Elle sautait d'une machine à l'autre ! C'était une travailleuse. (...) ces machines étaient neuves et elle les a fait devenir vieilles. (...) Avant qu'une ne finisse, elle était déjà prête ; [les machines] ne s'arrêtaient jamais. (...) Il y a eu un peu de jalousie, les Suissesses se plaignaient, « elle va comme une folle, elle va faire baisser les prix, si elle tombe malade, qui arrivera à faire comme elle ? ». Ce qui provoque la jalousie, c'est le travail aux pièces »².

Toutes les autres ouvrières interrogées dans le cadre de ce travail étaient rémunérées à l'heure, à part Ilde Vecchi, son niveau hiérarchique lui donnant droit à un salaire à la quinzaine. Un traitement particulier parfois mal vu, notamment par ses collègues italiennes.

Mais les salaires horaires peuvent également être complétés par des primes conséquentes. Giovanna Gelsi par exemple obtient ainsi un revenu supérieur à celui de son mari, employé chez Dixi, malgré les écarts salariaux déjà évoqués entre hommes et femmes. Un rendement particulièrement élevé est toutefois nécessaire. Il va jusqu'à entraîner, dans le cas des sœurs Gelsi, le remplacement des hommes travaillant à l'emboîtage par une main-d'œuvre uniquement féminine, de différentes nationalités. Le système des primes réintroduit par conséquent une part de salaire à la tâche. Ce dernier exerce une pression sur les prix, mais offre aussi l'opportunité de compléter un salaire de base par des sommes pouvant atteindre plusieurs centaines de francs.

¹ Offredi Giovanna, entretien du 15 septembre 2009.

² Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009.

Les personnes payées à l'heure sont également soumises au chronométrage. Face à l'agent de méthodes, elles tendent à accélérer leur rythme de travail, qu'elles ne réussissent plus ensuite à conserver, faisant ainsi augmenter l'ensemble des cadences au grand dam de leurs collègues¹.

Les pressions exercées par l'entreprise pour augmenter le rendement et les transformations qu'entraîne la rationalisation du travail ont des conséquences sur les conditions de travail et sur la qualité de vie dans les ateliers, la situation la plus extrême étant celle décrite au sujet des abus de calmants. En outre, elles provoquent des tensions au sein du personnel, notamment chez les ouvrières indigènes qui se sentent concurrencées par les nouvelles venues. La direction joue sur ces clivages pour augmenter les cadences de l'ensemble du personnel, tout en espérant maintenir les standards de qualité : « nous attendons dans le courant de septembre les sept dernières Italiennes que nous sommes autorisés à engager. Celles déjà en fonction dépassent sensiblement la production des Suissesses qui se sont endormies sous la protection de tarifs trop élevés. L'ajustement des tarifs demandera beaucoup de doigté. Il y a eu un peu plus de déchet dans les débuts, mais il diminue au fur et à mesure que les Italiennes se forment et connaissent nos exigences »². L'augmentation des cadences est également permise par l'engagement d'une main-d'œuvre jeune, capable de supporter un rythme de travail élevé entraînant une fatigue, notamment visuelle, conséquente : « elles avaient toutes 20-25 ans, increvables ! »³. La pénibilité du travail n'apparaît pourtant que rarement à travers les témoignages, comme nous l'avons vu précédemment⁴. Néanmoins, au détour d'une phrase, la fatigue visuelle ou celle liée au stress sont évoquées⁵.

Dans l'ensemble cependant, les anciennes ouvrières de Tissot gardent un souvenir positif des conditions de travail dans les ateliers, y compris en comparaison avec d'autres emplois qu'elles avaient connus auparavant. Pour Giovanna Gelsi le passage de Carter à Tissot a un impact positif important sur sa santé. En effet, son travail auprès de l'usine de mécanique est particulièrement difficile – en station debout durant toute la journée – et salissant, en raison des éclaboussures de graisse. Physiquement cette pénibilité se traduit par des problèmes cutanés récurrents qui disparaissent lors du changement d'emploi. Camilla Rota quant à elle se souvient qu'Omega distribuait des jetons afin de contrôler le nombre de passages hebdomadaires aux toilettes, pratique inexistante chez Tissot.

Les relations avec les collègues comme avec les supérieurs sont également évoquées de façon systématique. Un « esprit de famille » que les témoins opposent à d'autres entreprises, où les

¹ Rota Camilla, entretien du 15 septembre 2009.

² Archives Tissot, Procès-verbaux du comité de direction Tissot, 1940-1978, 22.8.1956.

³ Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009.

⁴ Partie III, 4.3.

⁵ Cortinovis Santina, entretien du 15 septembre 2009.

ouvrières « étaient plus un numéro, alors que Tissot était plus familiale »¹. L'identification à l'entreprise est voulue par la direction. Comme le dit Estelle Fallet, « (...) la relation humaine qui lie Charles, Paul, Louis-Edouard et, particulièrement, Marie Tissot, à leurs ouvriers ne se départit pas des caractères paternalistes (...). Il faut y voir la source de « l'esprit de famille » qu'ils ont créé et cultivé, afin que « leurs » ouvriers se sentent bien dans leur fabrique et que leur propre dévouement envers celle-ci, pétri d'abnégation, trouve un écho parmi leur personnel »². L'une des façons de développer ce sentiment est l'organisation de différentes manifestations en faveur du personnel. En 1939, alors que Tissot connaît le chômage, un voyage à Zurich est organisé ; l'exposition nationale en est l'objectif. « Ce voyage a provoqué un plaisir d'autant plus apprécié qu'il était absolument inattendu. La Direction a reçu de nombreux témoignages de reconnaissance individuels ou collectifs. Nous sommes heureux que tous nos ouvriers et employés aient eu ainsi l'occasion d'assister à cette splendide manifestation nationale, qui a fait œuvre utile en ces temps troublés en donnant à tous les Suisses une légitime fierté de leur Patrie »³. Les festivités du centième anniversaire sont toutefois l'évènement majeur de ce point de vue. Le 8 septembre 1953, un train spécial à destination de Schaffhouse est organisé⁴. Cette excursion est restée gravée dans la mémoire de Maria Pezzotta, « moi qui n'avais jamais rien visité, j'ai vu les chutes du Rhin, on est allés manger, c'est un beau souvenir »⁵.

Les voyages ne sont pas les seuls éléments visant à promouvoir l'identification du personnel à l'entreprise. La figure de Marie Tissot est centrale, elle qui s'inquiète de l'état de santé de Santina Cortinovis après une brûlure sur son lieu de travail, ou qui fait le tour des ateliers chaque matin pour saluer le personnel. Henri-Auguste Henchoz participe aussi à cet effort, par exemple en rendant visite à Maria Pezzotta et en lui apportant un « panier garni » lorsque, hospitalisée, elle ne peut pas se rendre en Italie pour les fêtes de Noël.

Les fêtes de fin d'année sont encore aujourd'hui l'occasion pour les anciens « tissotistes » de retrouvailles autour d'un repas organisé par l'entreprise, évènement qui continue à faire vivre chez les retraités le souvenir du fameux « esprit de famille ». Ce rendez-vous annuel apparaît à chaque entretien. Le sentiment d'appartenance est partagé tant par les ouvrières que par les cadres, ce qui fait dire à Charles-André Breguet que « Tissot c'était notre entreprise ! C'était notre entreprise ! C'était pas celle de Tissot, c'était la nôtre. Et vous aviez ça du bas au haut de l'échelle. (...) on a fait des portes ouvertes, on venait travailler le samedi toute la journée, on donnait des compensations c'est vrai, mais ils l'auraient fait je suis sûr sans compensations. Ils étaient fiers de

¹ Offredi Giovanna, entretien du 15 septembre 2009.

² Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003, p. 47.

³ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.5 au 31.8.1939.

⁴ Archives Tissot, Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958, 1.9 au 31.12.1953.

⁵ Pezzotta Maria, entretien du 5 avril 2010.

voir leurs familles venir voir ce qu'ils faisaient. A n'importe quel poste. Des fois il y avait de l'huile sur les machines, des odeurs ou elles devaient travailler debout, c'est vrai que les conditions n'étaient pas toujours optimales, mais il y a eu un attachement à leurs machines, à leur travail ».

L'étude des changements de postes effectués par les migrants au sein de l'entreprise révélait que les cas de mobilité horizontale étaient variables dans le temps, selon les besoins de l'entreprise, alors que ceux de mobilité verticale semblaient plus rares, mais les difficultés inhérentes à nos sources rendaient dangereuse toute conclusion définitive. Les témoignages des ouvrières italiennes confirment leurs difficultés à progresser dans la hiérarchie de l'entreprise. Seule Ilde Vecchi a connu une telle situation. Après neuf ans passés chez Dixi et une année dans une entreprise d'horlogerie, elle est engagée en 1962 chez Tissot, où elle est formée comme dépanneuse sur une chaîne Lanco, ce qui lui permet de maîtriser les différentes opérations. Ses compétences, complétées par une formation de trois mois en cours du soir au Technicum du Locle afin d'apprendre la mise en marche de la montre, lui permettent d'obtenir un poste de cheffe en 1980. En ce qui concerne les changements de poste, sans modification du statut hiérarchique, ils sont probablement plus fréquents que ne le laissent entendre les fiches et dépendent des fluctuations qui touchent la production. Les témoignages indiquent que le personnel pouvait rester attribué à un poste tout en participant à d'autres travaux lorsque cela était nécessaire. Une vision trop statique de l'emploi au sein des usines doit par conséquent être évitée ; toutefois, de façon générale, la mobilité du personnel non qualifié était plutôt réduite. Les possibilités de promotion pour les frontaliers qualifiés sont par contre très supérieures et font partie, nous l'avons vu, des motivations justifiant un départ vers la Suisse.

2.3.3. Au quotidien

La Mission catholique remplit un important rôle de contrôle social et apparaît comme le seul lieu de sociabilité offert aux migrants. Mais en s'implantant dans les zones d'immigration elle permet surtout de maintenir un lien fort avec l'Eglise catholique, en terre protestante dans le cas des Montagnes neuchâteloises, ainsi qu'avec le pays de départ¹. Le contrôle social se fait en outre, et peut-être surtout, à travers les réseaux migratoires familiaux ou villageois, basés sur les

¹ Des travaux sur les institutions représentant l'Etat italien dans la région (notamment les bureaux consulaires) seraient nécessaires pour déterminer le poids et les fonctions des organismes d'accueil et d'assistance sur la population immigrée dans la région. Le rôle des Missions catholiques mériterait également d'être approfondi. Pour les Montagnes neuchâteloises, Zosso François, Marsico Giovanni Emilio, Spoletini Giovanni, *Le retour des bâtisseurs: des Italiens et des Neuchâtelois racontent la dernière grande immigration italienne à La Chaux-de-Fonds et au Locle entre 1945 et 1985*, Le Locle : G. d'Encre, 2007 et Lo Ricco Céline, *Aspects de l'immigration italienne dans le canton de Neuchâtel dès 1945*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2007. Pour la France, Borruso Paolo, « Missioni cattoliche ed emigrazione italiana in Francia nel secondo dopoguerra (1946-53) », Studi Emigrazione 155 (septembre 2004), p. 655-677.

connaissances personnelles, qui permettent le départ de jeunes filles en réduisant les risques inhérents à la migration. L'action syndicale par contre n'a que peu de prise sur les ouvrières italiennes, comme sur les frontaliers français. Parmi les ouvrières interrogées, seule Ilde Vecchi a adhéré à la FOMH, un peu par hasard. En effet, lorsqu'elle obtient son permis d'établissement, après dix ans de présence ininterrompue au bénéfice d'un permis annuel, elle reçoit à son domicile la visite de deux syndicalistes qui lui déclarent qu'en tant qu'établie, elle doit se syndiquer. Prenant une simple proposition pour une obligation, Ilde Vecchi adhère. Du côté des frontaliers, un seul témoin a été syndiqué, la plupart se contentant de l'inscription à l'Amicale. Cette dernière prend rapidement de l'envergure puisqu'elle ne se cantonne pas à la question des assurances sociales. Elle devient l'intermédiaire entre les travailleurs et les entreprises et le garant des normes d'assurances, mais également de travail et de rémunération. Elle concurrence donc dans une large mesure les syndicats traditionnels.

Les témoignages oraux ont permis de faire surgir des éléments parfois inattendus parmi les expériences qui ont touché les migrants. Les grands événements, comme par exemple l'initiative Schwarzenbach, ont moins marqué les esprits que le simple quotidien. Le handicap de la langue est particulièrement présent parmi les témoignages des ouvrières italiennes, en particulier pour celles dont il s'agit de la première expérience migratoire. Les sœurs Gelsi se souviennent que les achats étaient une activité particulièrement pénible, voire traumatisante, tandis qu'Elvira Aguiari aura beaucoup de difficultés à apprendre le français. Sans possibilité de sociabilité en dehors de son couple, elle souffre énormément de sa situation de solitude.

Parmi les souvenirs les plus marquants, la visite médicale subie à la douane arrive largement en tête. Elle est vécue comme une véritable humiliation qui provoque encore à son évocation une émotion particulièrement forte : « c'est la chose la plus pénible qui existe. Je ne viendrais plus rien que pour cela. Je ne l'ai jamais supportée. (...) Ils te faisaient te déshabiller à moitié, là tous ensemble. On aurait vraiment dit du bétail. (...) J'aimerais la leur faire faire à eux »¹. Situation d'autant plus pénible qu'elle est considérée comme une tracasserie injustifiée qui a marqué des générations entières de migrants².

Les conditions climatiques propres aux montagnes jurassiennes représentent également un choc pour les jeunes Italiennes. C'est tout particulièrement le cas pour celles originaires des plaines du centre-nord comme Elvira Aguiari, qui s'établit au Locle dans les derniers jours de décembre 1957. Ilde Vecchi se souvient qu'à son arrivée, en janvier 1952, elle est impressionnée par les

¹ Rota Camilla, entretien du 15 septembre 2009.

² Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 31. Chaque témoin entendu dans le cadre de la recherche du centre d'études de la Valle Imagna évoque cette humiliation, qui reste l'un des symboles de l'immigration de travail en Suisse.

congères. Les jeunes femmes originaires des Préalpes bergamasques sont aussi marquées par la rudesse du climat jurassien¹. La nourriture est une autre source de désagrément². Pour Palmina Rota l'impossibilité de cuisiner est une des principales raisons de quitter le Foyer Tissot et les repas du réfectoire. Mme S. conserve le souvenir de son premier repas chez Dixi : « ils m'ont donné du cervelas avec du café au lait ; je n'ai plus jamais mangé de cervelas ». Le restaurant d'entreprise demeure gravé dans son esprit : « la nourriture était très mauvaise. (...) Quand ils faisaient des pâtes, ils coupaient les spaghettis. Et après ils disaient que les Italiens ne voulaient pas manger. Mais nous, on n'était pas riche, mais on ne mangeait pas comme ça. Quand ils nous donnaient de la choucroute, *mamma mia*, c'était épouvantable ! Mais il fallait manger là, parce qu'on nous le retirait du salaire »³.

Loin d'être anecdotiques, ces témoignages donnent un aperçu des difficultés rencontrées par les migrants, dont l'écho reste présent à un demi-siècle de distance chez ceux qui les ont vécues. Les souffrances liées à l'isolement, à la méconnaissance du lieu d'arrivée et de ses pratiques sociales, au logement ou encore à la langue et à la nourriture, sont partagées par les migrants tessinois⁴.

2.4. Retours et licenciements

Les parcours des ouvrières italiennes sont marqués par différents allers-retours entre leur pays d'origine et celui d'accueil, ainsi que par des changements d'employeurs au gré des possibilités de travail. Le ralentissement de 1958-1959, qui entraîne le licenciement de toute la main-d'œuvre italienne employée par Tissot, illustre ce phénomène. En effet, si la plupart des ouvrières italiennes doivent quitter la Suisse, leur réengagement s'effectue dès que la reprise est amorcée.

Les motifs de retour⁵ au pays sont nombreux et souvent liés à des situations familiales : mariages, naissances, scolarisation des enfants. C'est le cas pour Ester et Renzo Fenaroli qui rentrent à Roncola en 1974 car leur fille aînée arrive au terme de sa scolarité primaire. Il s'agit en outre de la dernière occasion de retrouver un emploi, puisque Renzo est âgé de 40 ans. L'ancien maçon devra travailler en usine, tout en voyant son salaire baisser considérablement. Le couple regrettera

¹ Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 72.

² Comme le racontent également les personnes interviewées par Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003, p. 73.

³ Mme S., entretien du 14 octobre 2009.

⁴ Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 43-54.

⁵ Les migrations de retour font l'objet d'une attention accrue depuis le début des années 1990. Pour les Etats-Unis, voir Wyman Mark, *Round-Trip to America : The Immigrants Return to Europe*, Ithaca : Cornell University Press, 1993.

ce retour, mais ne quittera plus son village. Maria Pezzotta s'installe pour sa part dans le village de son mari, aussi afin d'y élever ses enfants. En effet, après avoir confié son fils à sa belle-mère durant neuf mois, elle souffre de son absence et finalement la famille décide de repartir en Italie. Un choix dont elle se repent bien vite, en raison de la perte de liberté qu'il implique : « j'ai fait un grand sacrifice, parce que supporter le caractère des beaux-frères, des beaux-parents... ici c'était un calvaire, pas en Suisse ! »¹. Palmina Rota quant à elle quitte Le Locle après y avoir obtenu ce pourquoi elle était partie. Ses économies lui permettent de se marier et de s'installer définitivement à Roncola. Comme elle, et tant d'autres, Elvira Aguiari ne pensait rester que trois ans, mais elle ne quittera jamais Le Locle. A la retraite, son mari souhaite rentrer au pays. Elvira en revanche ne veut pas s'éloigner de sa fille. Cette situation s'achève par une rupture. Le choix du retour peut donc être synonyme d'importantes tensions au sein des couples, comme le constatait déjà une enquête selon laquelle les femmes désiraient plus fortement que les hommes rester en Suisse pour ne pas quitter leurs enfants et leurs petits-enfants². Pour les autres témoins, leur vie est désormais en Suisse et, malgré leur maison au village, un retour n'est plus d'actualité depuis longtemps, que ce soit en raison d'origines différentes au sein du couple ou encore en raison de problèmes de santé par exemple.

Toutefois, l'établissement définitif est plutôt l'exception et le retour ou le départ vers d'autres destinations, la norme, si l'on considère les chiffres globaux de l'immigration en Suisse selon lesquels les 4/5èmes des 5 millions d'étrangers entrés avec un permis de séjour ou d'établissement l'auraient quittée par la suite. Pour l'un des principaux pays européens d'émigration, l'Italie, sur les 27 millions de personnes émigrées entre 1876 et 1988, entre 11 et 13 millions sont rentrées dans leur pays d'origine³. Entre 1945 et 1970, la part des retours est d'environ 50%⁴, mais elle atteint 75% si l'on ne tient compte que de l'émigration intra-européenne qui représente à elle seule 4,5 millions de personnes⁵. Les distances expliquent en grande partie ces différences profondes entre destinations continentales et extracontinentales, mais les politiques de rotation de main-d'œuvre mises en place par l'Allemagne et la Suisse y

¹ Pezzotta Maria, entretien du 5 avril 2010.

² Bolzman Claudio, Fibbi Rosita, Vial Marie, « Les immigrés face à la retraite : rester ou retourner ? », *Revue suisse d'économie politique et de statistique* 129, 3 (1993), p. 371-384. Voir aussi Fibbi Rosita, « Immigrati anziani in Svizzera : dal mito del ritorno alla realtà dell'insediamento e della doppia dimora », in Halter Ernst, *Gli italiani in Svizzera : un secolo di emigrazione*, Bellinzona : Casagrande, 2004, p. 241-248, Burkhard Thierry, *De Gissi à Bienne... et après ? Essai de compréhension des facteurs de retour et de non-retour des migrants*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, 2005 et, pour la communauté espagnole, García Gonzalez José-Luis, *Immigration et retour : le cas de l'immigration espagnole en Suisse*, Lausanne : Ecole d'études sociales et pédagogiques, 1987.

³ Golini Antonio, Amato Flavia, « Uno sguardo a un secolo e mezzo di emigrazione italiana », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 48.

⁴ 3,5 millions de personnes sur un total de 6,7 millions.

⁵ Golini Antonio, Amato Flavia, « Uno sguardo a un secolo e mezzo di emigrazione italiana », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 55.

contribuent également. L'importance des retours se vérifie aussi dans le cas des migrations intérieures¹.

La crise horlogère de 1975 est traversée plus facilement par les travailleurs italiens que par les frontaliers, car une grande partie des premiers se trouve au bénéfice d'un permis d'établissement et a par conséquent droit à l'assurance chômage. Pour éviter de peser sur les finances publiques, les licenciements vont donc viser prioritairement la main-d'œuvre frontalière.

En 1976, face au renversement de la conjoncture, la Chambre de commerce et d'industrie de Franche-Comté actualise son rapport de 1974². En deux ans, le nombre de frontaliers diminue de 42,4% dans la zone étudiée, soit de 4'598 à 2'648 personnes. Pour l'ensemble de la Franche-Comté, les effectifs passent de 6'113 à 3'040 durant la même période³. L'absence de prise en compte des mesures proposées en 1974 a des conséquences extrêmement lourdes, puisque « près de 2'000 travailleurs frontaliers ont perdu leur emploi, souvent du jour au lendemain. Les entreprises françaises situées dans le Haut-Doubs ont certes absorbé une partie de cette main-d'œuvre mais, compte tenu de leur nombre, de leur dimension et surtout des difficultés graves qu'elles ont eu à surmonter, elles n'ont pu faire face complètement à un tel reflux. Cette situation est d'autant plus grave qu'elle a touché davantage les jeunes que les moins jeunes, les femmes que les hommes, la main-d'œuvre peu qualifiée que les travailleurs qualifiés, les salariés de l'industrie que ceux du secteur tertiaire »⁴. La crise entraîne donc un vieillissement des frontaliers – puisque le flux est stoppé, alors que certains employés conservent les postes qu'ils occupaient, parfois depuis de nombreuses années – qui sont de plus en plus qualifiés. Les manœuvres et ouvriers passent de 83,2% à 76,8%, les employés de 13,3% à 18,6% et les cadres, techniciens et agents de maîtrise de 3,5 à 4,6%. Dans la première catégorie, les manœuvres font les frais de la crise, alors que le nombre d'ouvriers qualifiés reste stable⁵. Ces données chiffrées confirment les résultats obtenus à travers le cas de Tissot, en particulier en ce qui concerne l'importance des qualifications dans la résistance à la crise. En effet, les entreprises cherchent à conserver leur meilleur personnel, de manière à disposer de son savoir-faire au moment de la reprise. Les qualifications ont permis à toutes les personnes interrogées de maintenir leur emploi durant la crise. Seuls Paul

¹ Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005, p. 55.

² ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, mise à jour de juin 1976, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: mise à jour du rapport d'octobre 1974.

³ Chevailler Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990, p. 49.

⁴ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, mise à jour de juin 1976, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: mise à jour du rapport d'octobre 1974, p. 17.

⁵ ADD, Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI, mise à jour de juin 1976, Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté, Les migrations frontalières dans le Haut-Doubs: mise à jour du rapport d'octobre 1974, p. 13-14.

Jeannot et Yves Bruchon, employés par Rolex, doivent chômer à temps partiel (20-30%). Cela ne s'explique pas par d'éventuelles difficultés conjoncturelles, mais par la volonté de Rolex de ne pas froisser le personnel suisse d'autres entreprises qui subissait le chômage : « les six premiers mois, on avait du travail, alors qu'il y avait des Suisses qui chômaient. On était donc un peu mal vus. Rolex nous a donc fait chômer aussi, les frontaliers »¹.

La perte de la moitié des emplois frontaliers en seulement deux ans est lourde de conséquences pour le Haut-Doubs, dont la santé économique est en partie tributaire de celle de l'économie suisse en temps de crise comme de haute conjoncture. Entre 1991 et 1993, le taux de chômage est multiplié par trois dans le Haut-Doubs², tandis qu'« au plus fort du flux frontalier³, nous avons évalué la masse des salaires des frontaliers au cinquième de l'ensemble des salaires versés par l'industrie franc-comtoise. (...) dans les cantons de Mouthe, de Montbenoît et de Saint-Hippolyte, le travail frontalier, toujours au plus haut du flux, représentait la majorité des travailleurs du secteur privé et plus de 70% de la masse salariale privée »⁴. Alors que les emplois salariés progressaient de 1,6% dans l'ensemble du Département du Doubs entre 1982 et 1990, la croissance atteignait 7,6% dans le Haut-Doubs grâce au travail frontalier, essentiellement horloger⁵. Cette dépendance économique se traduit aussi sur le plan démographique. De 1977 à 1987, les cantons français définis comme faisant partie de l'Arc jurassien par le CETAP⁶, perdent 15,2% de leurs emplois salariés, ceux-ci augmentant en revanche de 0,7% sur le plan national⁷. Conséquence de ses problèmes d'occupation, en quinze ans (1975-1990) la partie française de l'Arc jurassien⁸ perd 2,35% de sa population⁹.

¹ Paul Jeannot, entretien du 19 avril 2010.

² Bobillier-Chaumon Charles-Yvan, « De la fin des distances aux nouvelles frontières de la globalisation : un syndrome maquiladoras dans le Jura franco-suisse », *Revue Géographique de l'Est*, XXXVIII, 3 (septembre 1998), p. 131.

³ Soit à la fin des années 1980.

⁴ Prenel Chantal, Chevailler Jean-Claude, « Retour des travailleurs frontaliers et dynamique économique de l'Arc jurassien », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 197.

⁵ Bobillier-Chaumon Charles-Yvan, « De la fin des distances aux nouvelles frontières de la globalisation : un syndrome maquiladoras dans le Jura franco-suisse », *Revue Géographique de l'Est*, XXXVIII, 3 (septembre 1998), p. 131.

⁶ Voir Introduction, 6. Espace et temps.

⁷ Chevailler Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 258.

⁸ Au sens large du terme, c'est-à-dire l'aire CTJ (Jura, Doubs, Haute-Saône).

⁹ Chevailler Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 264.

3. Conclusion

L'étude des parcours des migrants, en particulier à travers le cas de Roncola et de la zone frontalière du Locle, a mis en évidence leur autonomie face aux politiques de recrutement. Si ces dernières constituent le cadre dans lequel les migrants évoluent, la naissance des flux dépend en grande partie du rôle joué par quelques « pionniers » dans les migrations transfrontalières comme dans celles de plus longue distance. L'établissement de chaînes migratoires et leur maintien à travers le temps s'explique par différents facteurs, tels que le différentiel de salaire, mais également par l'absence de débouchés plus proches, dans le cas des travailleuses bergamasques, ou par de meilleures conditions de travail, spécialement pour les travailleurs frontaliers qualifiés.

C'est ainsi qu'une fois établi, le réseau reliant Roncola à l'Arc jurassien tend à se perpétuer grâce à la connaissance qu'ont les migrants potentiels de la situation suisse et grâce aux avantages matériels à leur disposition, notamment en termes de travail et de logement, ainsi que d'encadrement social. Son succès s'explique donc également par la coïncidence entre les flux de travail masculin et féminin qui permet aux familles de maintenir leur contrôle, en particulier sur les jeunes femmes quittant leur village d'origine.

Quant aux frontaliers français, leur mouvement s'inscrit plus largement dans un contexte de pression concurrentielle favorable à l'horlogerie suisse. Ses moyens financiers et son appareil de production sont supérieurs. De plus, le manque de personnel, notamment qualifié, place les travailleurs frontaliers en position de force. Une situation qui s'accroît avec les mesures fédérales de limitation de l'immigration. Les horlogers francs-comtois découvrent donc des conditions générales d'emploi beaucoup plus intéressantes, grâce à des employeurs les accueillant à bras ouverts et à des prédécesseurs leur ayant ouvert la voie, en particulier avec la création de l'Amicale des frontaliers, une structure palliant aux déficiences dues à l'entre-deux étatique dans lequel s'inscrit leur migration. Cet exode de la main-d'œuvre horlogère est fortement combattu par le patronat local car il accentue d'autant son état d'infériorité et la « colonisation » progressive qui la rendra largement dépendante de sa puissante voisine. Toutefois le flux frontalier constitue un handicap à un échelon plus important pour l'ensemble de la région du Haut-Doubs, dont le développement économique et démographique subit les contrecoups de la conjoncture helvétique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Une multiplication des perspectives d'étude est-elle à même d'apporter de nouveaux éléments de réponse aux débats de fonds de l'histoire de l'immigration, en particulier pour le cas suisse ? Cette question, qui constitue la thèse méthodologique du travail, pose également celle de la valeur de cette approche en termes de généralisation, donc de représentativité. Comment passer de l'étude de cas à des conclusions sur l'ensemble de l'immigration en Suisse ? Il s'agit d'étendre « à toute une classe ce qui a été observé sur un nombre limité d'individus ou de cas appartenant à cette classe »¹. La question de la généralisation peut sembler sans issue. Mais l'étude de cas constitue en elle-même un apport au débat, notamment à travers le choix des focales adoptées. « La question de la généralisation est moins à poser en terme de représentativité que de champ de validité. Le processus de généralisation ne consiste pas à atteindre la totalité par addition ou par multiplication. La quête d'une inaccessible exhaustivité (héritée de l'histoire positiviste) ou l'appréciation souvent impossible de la représentativité (empruntée au modèle statistique des sciences sociales) ne constituent pas en histoire les meilleures manières de poser la question de la généralisation (et sans doute moins encore de la résoudre). Comme toutes les sciences sociales, l'histoire cherche à établir, à partir du point de vue qui lui est propre et en engageant la totalité de la capacité explicative de la discipline, les principes généraux du fonctionnement social à une échelle toujours particulière »².

Si la question de la représentativité demeure insoluble pour l'historien, quel est l'intérêt d'une approche « multi-perspectives » ? Elle permet en premier lieu d'interroger le cadre dans lequel évoluent les individus. Dans le cas de l'horlogerie, les institutions publiques et les associations professionnelles définissent les conditions d'engagement (limitations numériques, sexuelles et professionnelles), alors que le recrutement et l'encadrement sont du ressort des entreprises, les migrants bénéficiant d'une marge de manœuvre considérable surtout en période de croissance. La régulation par les institutions publiques et les organismes professionnels pèse sur les migrations économiques : le cadre normatif tend à les limiter et à les orienter pour des motifs de paix sociale, que ce soit au niveau de l'économie, pour sauver la « Paix du travail », ou de l'Etat, dans une recherche d'équilibre entre craintes identitaires et intérêts économiques. L'approche adoptée permet, en observant les mécanismes de régulation, de montrer le poids des accords entre

¹ Lepetit Bernard, « De l'échelle en histoire », in Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelles : la micro-analyse à l'expérience*, Paris : Seuil/Gallimard, 1996, p. 73.

² Lepetit Bernard, « De l'échelle en histoire », in Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelles : la micro-analyse à l'expérience*, Paris : Seuil/Gallimard, 1996, p. 92.

patronat et monde ouvrier sur la création d'un segment de l'emploi réservé aux étrangères, dans lequel elles se trouvent cantonnées à des travaux considérés comme non-qualifiés, avec des conséquences tant sur les conditions de travail, et de santé, que de rémunération.

Toutefois, les entreprises, en faisant pression sur les organisations les représentant, peuvent infléchir ces positions, ce qui explique l'abandon des restrictions envers les étrangers au tournant des années 1950-1960. De plus, dans le cadre des règles édictées par l'Etat en collaboration avec les organes professionnels, patronaux et ouvriers, les entreprises sont libres d'organiser le recrutement soit (rarement) sur une base officielle, en passant par les offices de placement italiens, soit sur la base de rapports personnels, notamment en faisant appel aux membres des familles ou des communautés villageoises des migrants déjà présents. Une troisième voie de recrutement, à mi-chemin entre celle officielle et celle privée, apparaît et met en évidence le rôle des autorités communales italiennes en tant qu'intermédiaires de la migration. Enfin, les migrants ont connaissance des possibilités et des conditions de travail grâce aux flux d'informations circulant à travers les réseaux qui se mettent en place entre le Jura suisse et les zones de recrutement (Suisse méridionale, Italie, Jura français). Les filières d'émigration sont tant masculines que féminines, les unes fonctionnant avec les autres, sans que le regroupement familial ne constitue un critère déterminant. Pour les travailleurs du Haut-Doubs, la frontière ne freine pas l'accès au marché de l'emploi suisse. En outre, leur savoir-faire leur permet de l'intégrer et de devenir rapidement une main-d'œuvre fortement recherchée, déclenchant ainsi l'opposition du patronat franc-comtois. Néanmoins, les réseaux personnels demeurent un élément fondamental du démarrage du flux. Dans cette optique, les réseaux sociaux sont prépondérants dans le processus migratoire, même si par ailleurs « l'importance accordée aux structures informelles de relation a (...) porté à sous-évaluer les institutions migratoires à la charnière entre individus et marché du travail »¹.

Un autre sujet au cœur des débats de l'histoire des migrations, celui du poids de la nationalité, est éclairé d'une lumière particulière dès lors qu'il l'est de différents points d'observation. Il apparaît avant tout comme un critère politique, tandis que sur le plan du marché du travail les clivages s'orientent de manière plus complexe. La prise en compte des migrations tant internationales, qu'internes ou frontalières, et la succession mise en évidence entre ces flux, permet ainsi de souligner ces clivages et leur articulation non seulement en fonction de l'origine mais aussi du sexe. Ce dernier type de discrimination révèle le lien entre les discours au niveau des régulateurs, où le confinement des ouvrières étrangères aux emplois les plus pénibles et précaires est décidé, et les pratiques au niveau des entreprises, qui témoignent de la continuité des conditions de travail

¹ Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Des formes de médiation sexuellement orientées ? Lieux, institutions et acteurs du placement des travailleuses migrantes à l'époque contemporaine », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 53.

réservées aux femmes, migrantes ou non. Le cas de Tissot démontre en particulier que, si la nationalité demeure un critère important, celui du genre permet également aux entreprises d'agir sur les modes et sur les coûts de production tout en ménageant les syndicats ouvriers et donc en sauvegardant la paix sociale. Au niveau de la régulation générale en revanche, le critère national demeure central et les négociations qui en découlent reflètent l'opposition fondamentale entre objectifs sociopolitiques et économiques. Les premiers s'expriment à travers les craintes de transferts technologiques, au niveau industriel, et de la déqualification permise par le recours à l'immigration (qui entraîne un large mouvement de renouvellement de la main-d'œuvre), au niveau du monde ouvrier. Enfin, au niveau des possibilités d'emploi qui s'offrent aux migrants, la nationalité constitue un élément décisif dans la mesure où il détermine la mobilité dans un marché du travail nationalisé. Une approche « multiperspectives » permet par conséquent de ne pas limiter la question du poids de la nationalité au niveau politique, où elle est prédominante, ou au contraire au niveau de l'entreprise, où elle cède le pas à d'autres enjeux.

L'impact de l'immigration sur l'économie est également réévalué, notamment sur les questions touchant à sa modernisation et à sa compétitivité. Sans compter que des efforts de rationalisation sont menés par l'horlogerie durant toute la période étudiée, en parallèle à la croissance du nombre d'étrangers employés, l'immigration apparaît comme un facteur favorisant la modernisation de l'appareil de production, ainsi que comme un frein à la croissance des salaires. De marginale qu'elle était au sortir de la Seconde Guerre mondiale, l'immigration s'impose progressivement, surtout dès 1960, comme une composante majeure de l'emploi horloger. Elle semble donc, de manière générale, aller dans le sens de la réponse qu'apporte l'horlogerie suisse au défi posé par la concurrence étrangère dans les années précédant la crise de 1975. Cette conclusion s'oppose à celle, négative, généralement admise. La complémentarité entre travail étranger et capital, plutôt que sa substitution, est toutefois influencée par différents facteurs tels que le niveau technologique de l'horlogerie ou la stimulation que peut représenter une concurrence toujours plus aguerrie. En outre, « il est évident que la main-d'œuvre n'est pas un facteur parfaitement homogène et qu'il faudrait envisager différentes catégories de travailleurs selon leur niveau de qualification »¹, comme le prouve l'horlogerie, dont les migrants permettent de constater la diversité de cette main-d'œuvre. Les qualifications sont ainsi un autre critère de distinction au sein de l'immigration, qui vient s'ajouter à ceux de l'origine et du sexe.

Le recrutement des migrants donne à voir un marché de l'emploi articulé entre firmes pourvoyeuses de main-d'œuvre et firmes moins actives, les premières fonctionnant comme moteurs de l'immigration grâce à un recrutement parfois collectif et à des mesures d'accueil. L'insertion des migrants sur ce marché leur donne la possibilité de saisir les opportunités de

¹ Flückiger Yves, « La politique suisse en matière d'immigration », in Bürgenmeier Beat (dir.), *Main-d'œuvre étrangère : une analyse de l'économie suisse*, Paris : Economica, 1992, p. 18.

travail qu'offrent les entreprises locales, tandis que ces dernières disposent d'un réservoir de migrants prêts à être mis en concurrence avec la main-d'œuvre occupée dans les segments inférieurs, en particulier féminine. L'articulation entre firmes horlogères, mais également avec celles des autres industries, en particulier mécanique, nous rend attentifs à l'importance de l'élément spatial. Au lieu d'arrivée, il prend la forme d'un marché de l'emploi migrant qui ne se cantonne pas à une branche économique, alors qu'au lieu de départ, il se matérialise dans des bassins de recrutement, les deux espaces étant reliés par des chaînes migratoires. L'élément spatial doit donc compléter les démarches centrées sur une branche économique. Afin d'éviter d'isoler l'horlogerie de son contexte, les particularités territoriales qui la distinguent, mais aussi les contextes inhérents aux lieux de départ, ont été pris en compte dans ce travail. Ainsi, l'ancrage territorial – en particulier la configuration en un district industriel dont le marché de l'emploi tend à intégrer progressivement une dimension transfrontalière – freine, du moins durant la période étudiée, les tendances à la délocalisation de la production, ce qui a pour effet un renforcement du besoin en immigration. Par conséquent, la prise en considération de l'inscription spatiale de l'horlogerie met en évidence ses conséquences en termes de flux de personnes. C'est également le cas lorsque l'on se penche sur la force d'attraction que constitue la région industrielle jurassienne sur les migrations internationales. Cette force d'attraction peut justifier par exemple le franchissement d'une frontière nationale et d'une distance considérable alors qu'existe l'alternative de régions industrielles plus proches, mais qui impliquent tout-de-même un véritable déracinement pour des populations majoritairement rurales et montagnardes. En témoigne le cas du flux migratoire entre Roncola et l'Arc jurassien, non seulement suisse mais également français. Toutefois, le développement local des possibilités de travail a également un impact, comme nous l'avons vu pour les Valaisans, dont le flux se tarit à partir de 1960.

Si l'élément spatial a un poids considérable, il n'en demeure pas moins que l'approche sectorielle se justifie par l'éclairage qu'elle apporte sur les liens indissociables entre l'immigration et le cadre industriel plus large dans lequel elle s'insère. Pour l'horlogerie, ce lien est encore renforcé par l'organisation particulière – mais néanmoins caractéristique de l'industrie helvétique – qui préside à sa destinée durant près d'un demi-siècle. L'évolution de l'immigration, tant nationale, qu'internationale et frontalière, ne pourrait en effet se comprendre sans la prise en considération des différentes phases que traverse l'horlogerie dans son ensemble. La période plus rigide de la cartellisation détermine ainsi une politique extrêmement restrictive à l'égard de l'immigration étrangère, considérée comme contraire aux mesures de limitation des transferts technologiques et du développement de l'appareil de production, tandis que le démantèlement progressif, destiné à moderniser la branche, a pour conséquence la libéralisation du recrutement. Les politiques industrielles en matière de main-d'œuvre et, partant, d'immigration, sont donc le résultat d'évolutions plus profondes et globales. Il est par conséquent impossible de limiter l'analyse aux politiques étatiques d'immigration, puisque, sans une approche sectorielle, on ne peut comprendre par exemple que l'horlogerie se trouve en porte-à-faux avec les tendances générales

de l'immigration en Suisse à partir de 1945. Néanmoins, une tentative de comparaison à différentes échelles spatiales (quelle est la plus pertinente pour saisir l'immigration, en particulier dans un pays marqué par le fédéralisme ?) ou sur d'autres secteurs d'activité semble nécessaire pour dépasser les études de cas dans un effort, sinon de généralisation, de synthèse de l'histoire de l'immigration en Suisse.

Ainsi, si l'ambition de la représentativité ou de l'exhaustivité est une illusion, il n'en demeure pas moins qu'une approche variant les perspectives donne une vision nuancée de l'immigration et rend compte de sa complexité en considérant tous les acteurs, collectifs ou individuels, participant à ce phénomène. L'image qui émerge de l'étude de l'immigration dans l'horlogerie suisse varie selon la focale adoptée et les questions fondamentales abordées dans ce travail à travers l'étude des relations entre organes régulateurs, entreprises et individus s'en trouvent réévaluées. C'est en premier lieu et très directement le cas du rapport entre contraintes et liberté d'action des individus. Mais cela vaut également pour le poids de la nationalité, analysée tant sur le plan politique que sur celui des entreprises, comme pour la question de l'impact économique de l'immigration où une approche axée sur la production permet de revaloriser son rôle. Enfin, une étude du recrutement centrée sur les instances de régulation, comme sur les stratégies entrepreneuriales et sur les parcours des migrants permet un nouveau regard sur la dimension sectorielle mais également spatiale de l'immigration.

Outre l'objectif méthodologique, ce travail souhaite apporter à l'historiographie de l'horlogerie, comme à celle sur les cartels, un éclairage sur les problématiques concernant l'immigration et plus largement la main-d'œuvre, en montrant le lien entre travail et évolution industrielle. Sans revenir sur les questions de recherche, l'ambition est également de participer aux débats de l'historiographie des migrations retracés en introduction, tant sur la problématique du déplacement, que de l'installation. En ce qui concerne la première, l'étude des politiques entrepreneuriales et des parcours migratoires met en évidence le lien entre les espaces concernés et les stratégies des acteurs. Des éléments économiques d'attraction et de répulsion sont présents. Dans le premier cas, il s'agit du besoin des entreprises d'une main-d'œuvre leur permettant de pallier à la pénurie locale, mais également en mesure d'accepter la modernisation des moyens de production et capable de limiter la hausse des coûts du travail. Dans le deuxième cas, les conditions au lieu d'origine peuvent inciter au départ, lorsque la situation économique est difficile, mais également lorsque les perspectives, y compris au niveau de l'accomplissement professionnel, sont défavorables. La dimension sociale explique en grande partie le succès d'un recrutement essentiellement basé sur le recours aux liens interpersonnels et qui s'inscrit dans des chaînes migratoires constituant un nouvel espace dans lequel les migrants effectuent de fréquents allers-retours en fonction des événements. Le choix de migrer s'explique par des motivations économiques – parfois avec un objectif précis, tel que la constitution de la dot –, sociales – afin d'échapper à des emplois considérés comme dégradants, en particulier dans le service domestique

– voire plus intimes, par exemple lorsque le moteur de la migration est constitué par la volonté de saisir une occasion d'émancipation à l'égard de la famille ou de la communauté d'origine. Les conditions d'installation ont pour leur part été étudiées tant au niveau des politiques publiques et industrielles, que des entreprises et des migrants, en particulier à travers l'exemple du logement. L'analyse de l'exogamie a démontré la faiblesse de la mixité¹, tandis que celle des liens de parenté a mis en évidence le passage de la première à la deuxième génération de migrants qui se manifestait par l'affirmation des liens du mariage et de la filiation. L'étude des liens de parenté a démontré également l'importance des réseaux familiaux dans le recrutement des nouveaux migrants. Celle des mécanismes de mobilité a pour sa part souligné la relative difficulté à échapper aux contraintes auxquelles font face les migrants, et en particulier les migrantes, au sein même des entreprises². Toutefois, si les problématiques soulevées par le couple déplacement/installation guident ce travail, la prise en compte des travailleurs frontaliers a également permis de les réinterroger à partir d'une dimension nouvelle, celle de la mobilité.

En s'inscrivant dans les grandes orientations de la recherche en migrations et en permettant une relecture des questions fondamentales qui la traversent, cette étude souhaite donc démontrer la pertinence d'une approche centrée sur une branche industrielle et variant les perspectives d'analyse dans le but de renouveler notre compréhension de l'histoire de l'immigration en Suisse, facteur central, mais encore relativement méconnu, de son histoire économique et sociale.

¹ Une étude de l'insertion sociale aurait aussi pu être menée au niveau des lieux de sociabilité. Il m'a cependant paru qu'un tel travail était plutôt du ressort d'une approche spatiale et dépassait donc mon propos.

² Exception faite de quelques frontaliers.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : chronologie générale.....	372
Annexe 2 : entreprises citées (par localité).....	373
Annexe 3: lexique des termes techniques de l'horlogerie.....	375
Annexe 4: population résidante selon la nationalité et le sexe et proportion d'étrangers (1900-2003).....	382
Annexe 5: Registre central des étrangers, population résidante permanente étrangère.....	383
Annexe 6: travailleurs étrangers sous contrôle en février et août (1949-1979)	384
Annexe 7: effectifs et exportations de l'horlogerie suisse (1945-1980)	385
Annexe 8: le travail à domicile dans l'horlogerie suisse (1949-1980).....	386
Annexe 9: étrangers occupés dans l'horlogerie (1944-1987).....	387
Annexe 10: évolution des métiers horlogers (1954-1981).....	388
Annexe 11: effectifs Tissot au 1er janvier (1908-1978)	390
Annexe 12: employés et ouvriers Tissot au 1er janvier 1930-1962.....	391
Annexe 13: Tissot, nombre d'entrées de migrants par année (1913-1979).....	392
Annexe 14: effectifs SSIH 1966-1968	393
Annexe 15: Tissot, salaire réel des migrants par qualifications.....	394
Annexe 16: présentation des témoignages.....	396
Annexe 17: exemple de questionnaire envoyé aux ouvrières italiennes	402
Annexe 18: exemple de questionnaire envoyé aux travailleurs frontaliers.....	403
Annexe 19: exemple de questionnaire envoyé aux cadres horlogers	404
Annexe 20: entretien avec Ilde Vecchi.....	405
Annexe 21: entretien avec Paul Jeannot.....	412
Annexe 22: entretien avec Charles-André Breguet.....	416

Annexe 1 : chronologie générale

<i>Chronologie générale</i>	<i>Législation suisse sur l'immigration</i>	<i>Histoire de l'industrie horlogère (cartel)</i>	<i>Histoire d'entreprise (Tissot)</i>
Au lendemain de la Première Guerre mondiale	1917 : création de l'office central de police des étrangers	1924 : débuts de la cartellisation avec la naissance de la FH	1917 : passage de l'établissage à la manufacture
Les suites du krach boursier	26 mars 1931 : LSEE	12 mars 1934 : Berne rend légal le cartel	1930 : constitution de la SSIH avec Omega
L'immédiat après-guerre	1948 : accord italo-suisse de recrutement	1951 : AIH	1945-1959 : débuts de l'immigration
Surchauffe et concurrence	1963 : introduction du plafonnement simple 1970 : plafonnement global	1961 : SLH 1971 : fin du Statut légal de l'horlogerie, remplacé par le « Swiss made »	1960-1965 : ouverture aux étrangers 1966-1974 : développement du travail frontalier 1975 : début des licenciements 1977 : fermeture des ébauches

Annexe 2 : entreprises citées (par localité)

Localités	Entreprises
Besançon	Lip Timex (filiale du groupe américain)
Bienne	Huguenin (Horlogerie) Marc Favre Omega Rolex
Genève	Aetos
La Chaux-de-Fonds	Breitling Eigeldinger Société des Gardes-Temps SA (holding)
Langendorf	Lanco
Le Locle	Angelus Caractères SA Carter Châtons SA Cyma Dixi Doxa Fabriques d'Assortiments Réunies Gorgerat (Kelek SA) Huguenin (Gravure) Meroni Métalem Notari Philippe Dubois Precimed Rolex Tissot Ulysse Nardin Zénith Zodiac
Le Sentier (Vallée de Joux)	Frédéric Piguet Parechoc SA Le Sentier
Les Brenets	Seitz

L'Orient (Vallée de Joux)	Lémania Watch Co, Lugrin SA
Morteau	Camille Mercier
	Maillardet
Neuchâtel	Synchron (puis transfert au Locle)
Ste-Croix	Paillard
St-Imier	Longines
Tavannes	Tavannes Watch & Co SA
Villeret	Rayville

Annexe 3: lexique des termes techniques de l'horlogerie

Achevage

Mise au point d'un ouvrage. En horlogerie, grâce au perfectionnement des machines, la plupart des nombreuses opérations de l'achevage, pratiquées par les anciens horlogers, sont devenues superflues, exception faite pour certains travaux qui demandent encore l'intervention d'une main-d'œuvre spécialisée.

« Achevage », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Assemblage (remontage)

Action d'assembler, de mettre en place. Le remontage d'une montre, d'une pendule, d'un rouage, assemblage et mise en place des divers organes qui composent ces mécanismes.

« Remontage (1) », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Assortiment

Assemblage complet de choses qui vont ensemble. Il y a plusieurs sortes d'assortiments : l'assortiment à ancre (roue d'échappement, ancre, plateau), l'assortiment à cylindre (roue d'échappement, cylindre), l'assortiment de la boîte (pendant, couronne, anneau).

« Assortiment », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

L'assortiment à ancre est généralement fourni aux horlogers par des maisons spécialisées.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/assortiment/>, site consulté le 22 avril 2011.

Balancier

Organe qui, par ses oscillations, régularise le mouvement du rouage des montres ou des horloges.

« Balancier », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Le spiral qui lui est accouplé lui imprime un mouvement de va-et-vient, divisant le temps en portions rigoureusement égales. Chacun de ces aller-retour (« tic-tac ») est appelé oscillation.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/balancier/>, site consulté le 22 avril 2011.

Brisé (parties brisées)

Travailler en parties brisées : s'occuper d'une partie seulement d'un travail. Le pivotage, le sertissage, l'achevage, etc., sont des parties de l'horlogerie.

« Partie », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 28 juillet 2010.

Calibre

Synonyme de dimension. Le terme a été employé ensuite pour désigner la forme du mouvement, des ponts, l'origine de la montre ou le nom de son constructeur, etc.

« Calibre (1) », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Chablonnage

Vente des mouvements de montre en chablon (ensemble non remonté de tout ou partie des pièces d'un mouvement de montre, à l'exclusion du cadran, des aiguilles et de la boîte).

« Chablonnage » et « Chablon », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Décotteur, décotteuse

Ouvrier horloger complet qui corrige tous les défauts qui peuvent se présenter dans le mouvement de la montre, pendant sa fabrication. Le décotteur, dans la fabrication, est l'équivalent du rhabilleur dans le magasin d'horlogerie.

« Décotteur », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Démonteur

Autrefois, ouvrier qui démontait la montre et envoyait différentes pièces au dorage.

« Démonteur », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Ébauche

Ensemble de pièces non assemblées du mouvement et commercialisées sous cette forme. Ne font toutefois pas partie de l'ébauche: les organes réglants, l'échappement, le ressort.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/ebauche/>, site consulté le 22 avril 2011.

L'ébauche moderne est un mouvement de montre, empierré ou non, mais sans parties réglantes, ni ressort moteur, ni cadran, ni aiguilles.

« Ébauche », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Échappement

Mécanisme placé entre le rouage et l'organe régulateur de la plupart des instruments horaires. L'échappement a pour fonction d'entretenir les oscillations de l'organe régulateur, le balancier ou le pendule.

« Échappement », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Emboîtage

Introduction et fixation du mouvement de la montre dans la boîte.

« Emboîtage », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Établissage

Mode de fabrication de la montre et/ou du mouvement consistant à en assembler les divers éléments constitutifs. Il comporte généralement les opérations suivantes: réception, contrôle et stockage des ébauches, des parties réglantes, ainsi que des autres fournitures du mouvement et de l'habillement ; remontage ; réglage ; posage du cadran et des aiguilles ; emboîtage ; contrôle final, avant emballage et expédition.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/etablissage/>, site consulté le 22 avril 2011.

Voir également Blanchard Philippe, *L'établissage. Etude historique d'un système de production horloger en Suisse 1750-1950*, thèse de doctorat, Neuchâtel, 2010.

Établisser

En Suisse, c'est un fabricant d'horlogerie qui assemble tous les éléments de la montre, c.-à-d. ébauches et fournitures achetées par lui.

« Établisser », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Étampe

L'étampe est un outil de grande précision qui a révolutionné la fabrication mécanique de la montre ; elle permet de former, percer, rectifier, découper la plupart des organes de la montre.

« Étampe », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Fournitures

Ensemble des divers organes de la montre, ressorts, tiges de remontoir, axes de balancier, etc., destinés au rhabillage ou à la fabrication de la montre.

« Fournitures », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Habillement

Ensemble des parties qui contribuent à l'aspect d'un objet. L'habillement de la montre de poche comprend la boîte, le cadran, les aiguilles, la glace, le pendant, la couronne, l'anneau.

« Habillement », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Manufacture

Les arrêtés fédéraux définissent la manufacture comme « une fabrique qui produit chez elle tout ou partie de ses ébauches et, le cas échéant, des fournitures et des boîtes nécessaires à sa fabrication de montres ou de mouvements ».

ACF protégeant l'industrie horlogère suisse, article 21, al. 2, 23.12.1948, cité in Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008, p. 28.

Mécanicien, mécanicienne

Ouvrier-ère qui construit des machines, des parties de machines, des outils et tout ce qui a trait à l'outillage. Ouvrier-ère qui travaille avec des machines, les surveille, les dirige ou les répare.

« Mécanicien », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Mise en marche

Opération qui consiste à vérifier les fonctions du spiral lorsque celui-ci est mis en place, avec le balancier, dans la montre. Le spiral doit rester plat, se développer concentriquement et ne toucher nulle part.

« Mise », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 29 avril 2011.

Mouvement d'horlogerie

Ensemble dûment assemblé des organes et mécanismes principaux qui composent la montre, soit : le mécanisme de remontage et de mise à l'heure, le ressort moteur, le rouage, l'échappement et l'organe régulateur ou organes réglants (balancier-spiral). « Anatomiquement », le mouvement est constitué par l'ébauche, les parties réglantes et les autres fournitures (ressort, pierres, pivots, pignons, vis, amortisseurs de chocs, etc). La montre est dite « complète » lorsque le mouvement a été revêtu de l'habillement.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedia/dictionnaire-de-lhorlogerie/mouvement/>, site consulté le 22 avril 2011.

Outilleur, outilleuse

Horloger, qui, en plus des connaissances de base de l'horlogerie, a étudié les outils et machines utilisés pour la fabrication mécanique de la montre.

« Outilleur », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Parties réglantes

Ensemble de pièces comprenant les organes réglants (balancier-spiral) et l'échappement.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/parties-reglantes/>, site consulté le 22 avril 2011.

Pivotage

Le pivotage consiste à tourner le pivot (pièce qui tourne dans une partie fixe qui lui sert de support), à le polir, puis arrondir et polir l'extrémité du pivot. Ces opérations se font soit à la main, soit au moyen de la machine.

« Pivotage » et « Pivot », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Pivoteur, pivoteuse

Horloger expérimenté qui tourne et brunit les pivots de rouage de montres de différentes grandeurs. Il travaille à une précision de un millième de millimètre de tolérance.

Muller Bernard, Simonin Antoine, Mix&Remix, *Les métiers de l'horlogerie : on recherche horloger rhabilleur*, Chézard-Saint-Martin : Ed. de la Chatière, 2006.

Poseur, poseuse

Ouvrier, ouvrière qui mettent en place divers organes ou certains ingrédients (matière lumineuse, huile, etc.) dans la montre. Exemples : poseur de cadran, poseuse de radium, de glaces, de raquettes, etc.

« Poseur, euse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Préparage

Action de mettre en état, de préparer. Terme employé pour diverses opérations, par exemple, le préparage des pierres (rubis) consiste à donner une forme ronde, aussi régulière que possible aux plaquettes de rubis déjà lapidées.

« Préparage », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Réglage

Ensemble des opérations dont le but est de mettre une machine en état de bien fonctionner. En horlogerie, avant le réglage proprement dit, la montre subit les opérations suivantes : 1° la pose

du spiral sur la virole, centrage et mise plat ; 2° la mise d'équilibre du balancier ; 3° la détermination du point de réglage ; 4° éventuellement la formation d'une courbe terminale ; 5° la fixation du spiral au piton. Le réglage proprement dit comporte : les observations et retouches de la montre observée dans différentes positions, à différentes températures. Dans les fabriques, ces opérations se font à l'atelier de réglage. On distingue plusieurs sortes de réglages suivant la précision recherchée.

« Réglage », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Régleur, régleuse

Qui règle. En horlogerie, ce qualificatif n'est pas, ou très rarement, employé comme adjectif. On ne dit pas un ouvrier régleur, mais un régleur, une régleuse.

« Régleur, euse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Régleuse

Terme impropre pour désigner l'ouvrière qui pose le spiral sur l'axe de balancier, façonne la courbe terminale du spiral, le fixe au piton et à la virole. Elle compte aussi le spiral, c.-à-d. détermine sa longueur active et le point réglant qui correspond à la période du balancier. La régleuse ne règle pas, elle devrait être appelée : poseuse de spiraux. Par abréviation on dit : régleuse plat, qui pose le spiral plat. Régleuse Breguet, qui pose le spiral avec une courbe terminale.

« Régleuse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Remonteur, remonteuse

Ouvrier, ouvrière qui assemblent diverses parties de la montre : remonteur de finissage (rouage), d'échappements, de coqs (pont de balancier avec la raquetterie), etc. Remonteuse de barilletts.

« Remonteur, euse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Retoucheur, retoucheuse

Ouvrier, ouvrière qui font des retouches de réglage.

« Retoucheur, euse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Rhabilleur, rhabilleuse

Personne qui répare, rhabille les montres, les horloges ou les boîtes.

« Rhabilleur, euse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Terminage

Opération qui consiste à assembler et à contrôler toutes les parties de la montre.

« Terminage », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 avril 2011.

Termineur, termineuse

Atelier indépendant ou horloger indépendant remontant tout ou partie de la montre pour le compte d'un établissement ou d'une manufacture qui lui remet les pièces détachées à assembler.

<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/termineur/>, site consulté le 22 avril 2011.

Tourneur

Ouvrier spécialisé sur le travail au tour. Un tourneur de boîtes métal et acier.

« Tourneur », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 juillet 2010.

Visiteur, visiteuse

Ouvrier ou ouvrière qui vérifient l'état de diverses fournitures ou l'exactitude du travail d'assemblage de certains organes.

« Visiteur, euse », in Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>, site consulté le 22 juillet 2010.

Annexe 4: population résidente selon la nationalité et le sexe et proportion d'étrangers (1900-2003)

Année	Suisse			Etrangers			Etrangers (en %)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
1900	2 932 019	1 427 140	1 504 879	383 424	199 885	183 539	11.6	12.3	10.9
1910	3 201 282	1 560 349	1 640 933	552 011	285 180	266 831	14.7	15.5	14.0
1920	3 477 935	1 694 405	1 783 530	402 385	176 718	225 667	10.4	9.4	11.2
1930	3 710 878	1 801 779	1 909 099	355 522	156 570	198 952	8.7	8.0	9.4
1941	4 042 149	1 963 738	2 078 411	223 554	96 661	126 893	5.2	4.7	5.8
1950	4 429 546	2 155 268	2 274 278	285 446	116 757	168 689	6.1	5.1	6.9
1960	4 844 322	2 332 772	2 511 550	584 739	330 660	254 079	10.8	12.4	9.2
1970	5 189 707	2 486 371	2 703 336	1 080 076	602 955	477 121	17.2	19.5	15.0
1980	5 420 986	2 584 902	2 836 084	944 974	529 910	415 064	14.8	17.0	12.8
1990	5 628 255	2 665 344	2 962 911	1 245 432	724 868	520 564	18.1	21.4	14.9
1995	5 698 764	2 710 614	2 988 150	1 467 574	804 535	662 974	20.5	22.9	18.2
1996	5 711 852	2 720 297	2 991 555	1 477 646	806 096	671 550	20.6	22.9	18.3
1997	5 721 307	2 728 051	2 993 256	1 483 355	805 197	678 158	20.6	22.8	18.5
1998	5 739 892	2 739 097	3 000 795	1 500 736	813 555	687 181	20.7	22.9	18.6
1999	5 757 814	2 751 463	3 006 351	1 539 171	829 841	709 330	21.1	23.2	19.1
2000	5 779 685	2 762 579	3 017 106	1 528 558	820 401	708 157	20.9	22.9	19.0
2001	5 808 100	2 776 361	3 031 739	1 547 958	830 006	717 952	21.0	23.0	19.1
2002	5 836 887	2 792 944	3 043 943	1 591 133	853 679	737 454	21.4	23.4	19.5
2003	5 863 241	2 808 585	3 054 656	1 623 586	870 449	753 137	21.7	23.7	19.8

1995-2002: données révisées.

Sources: OFS/RFP
OFS/PETRA
OFS/ESPOP

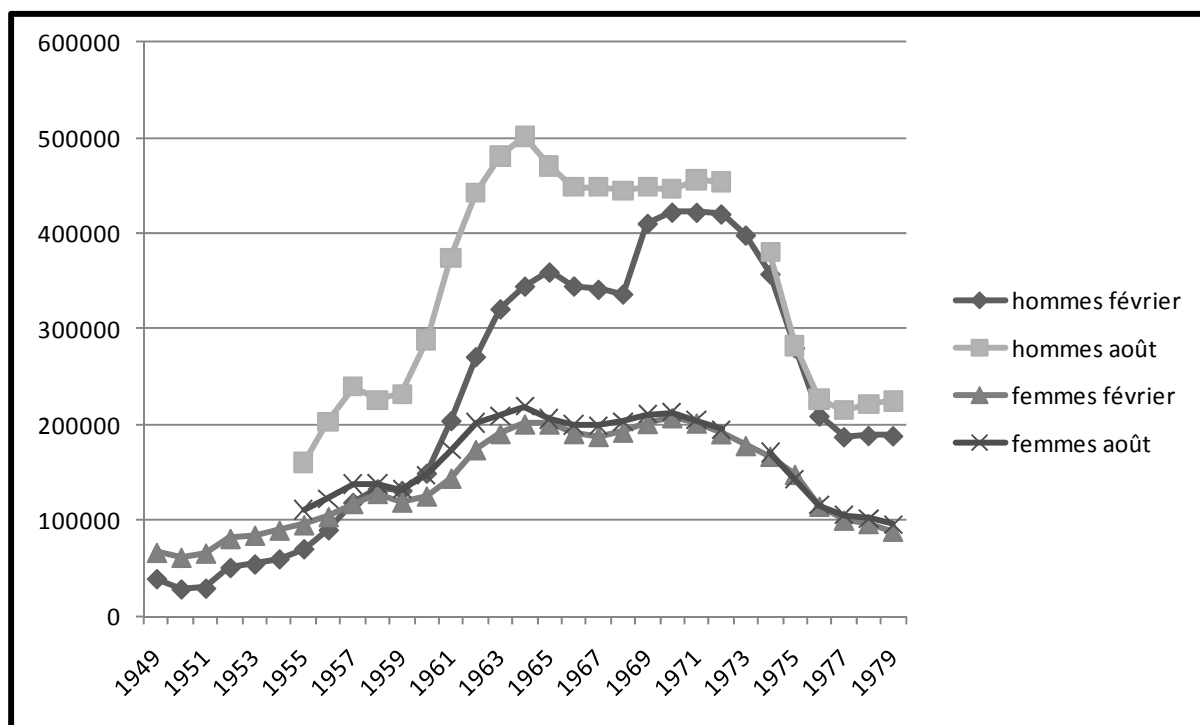
Note : données mises à ma disposition par Etienne Piguet.

Annexe 5: Registre central des étrangers, population résidante permanente étrangère

		Variation	Var
	<i>Etrangers B+C RCE</i>	RCE	%
1950	279053		
1951	303000	23947	8.6
1952	308000	5000	1.7
1953	303000	-5000	-1.6
1954	312000	9000	3.0
1955	332000	20000	6.4
1956	372000	40000	12.0
1957	411000	39000	10.5
1958	416000	5000	1.2
1959	430000	14000	3.4
1960	495000	65000	15.1
1961	598000	103000	20.8
1962	687000	89000	14.9
1963	756000	69000	10.0
1964	793351	37351	4.9
1965	810243	16892	2.1
1966	844987	34744	4.3
1967	890580	45593	5.4
1968	933142	42562	4.8
1969	971795	38653	4.1
1970	982887	11092	1.1
1971	999309	16422	1.7
1972	1032285	32976	3.3
1973	1052505	20220	2.0
1974	1064526	12021	1.1
1975	1012710	-51816	-4.9
1976	958599	-54111	-5.3
1977	932743	-25856	-2.7
1978	898062	-34681	-3.7
1979	883837	-14225	-1.6
1980	892807	8970	1.0

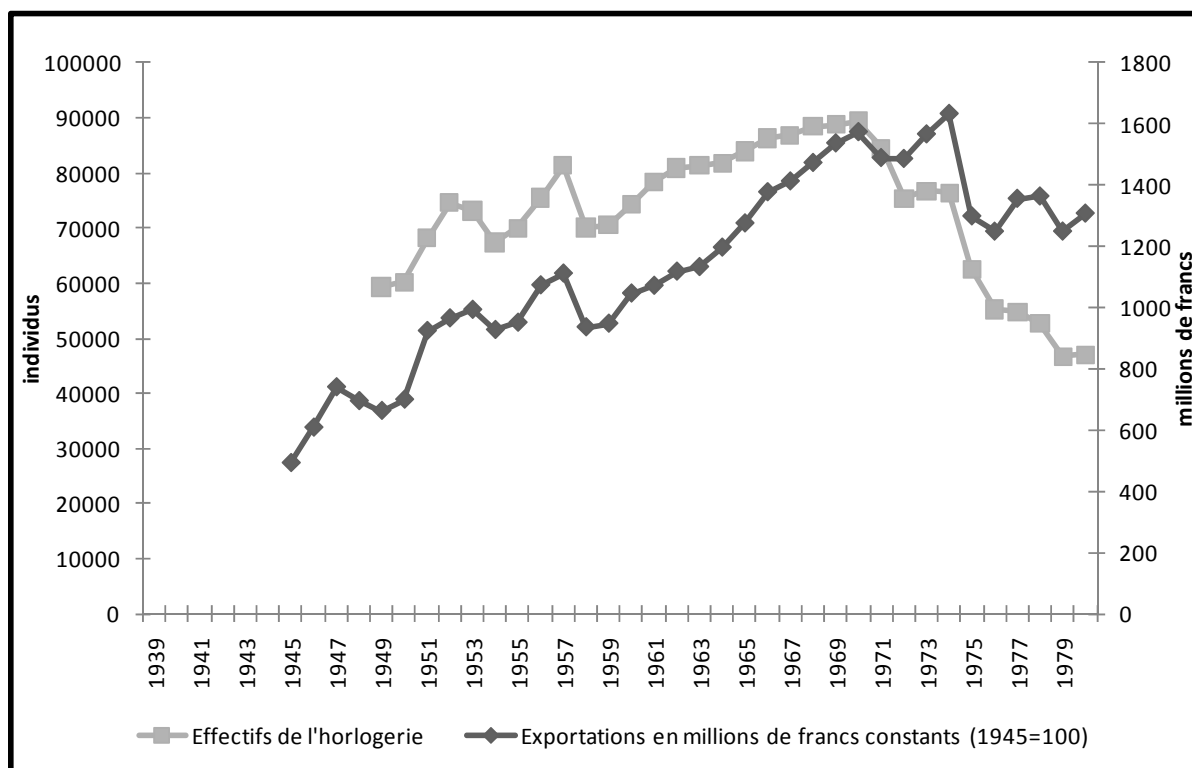
Note : données mises à ma disposition par Etienne Piguet.

Annexe 6: travailleurs étrangers sous contrôle en février et août (1949-1979)



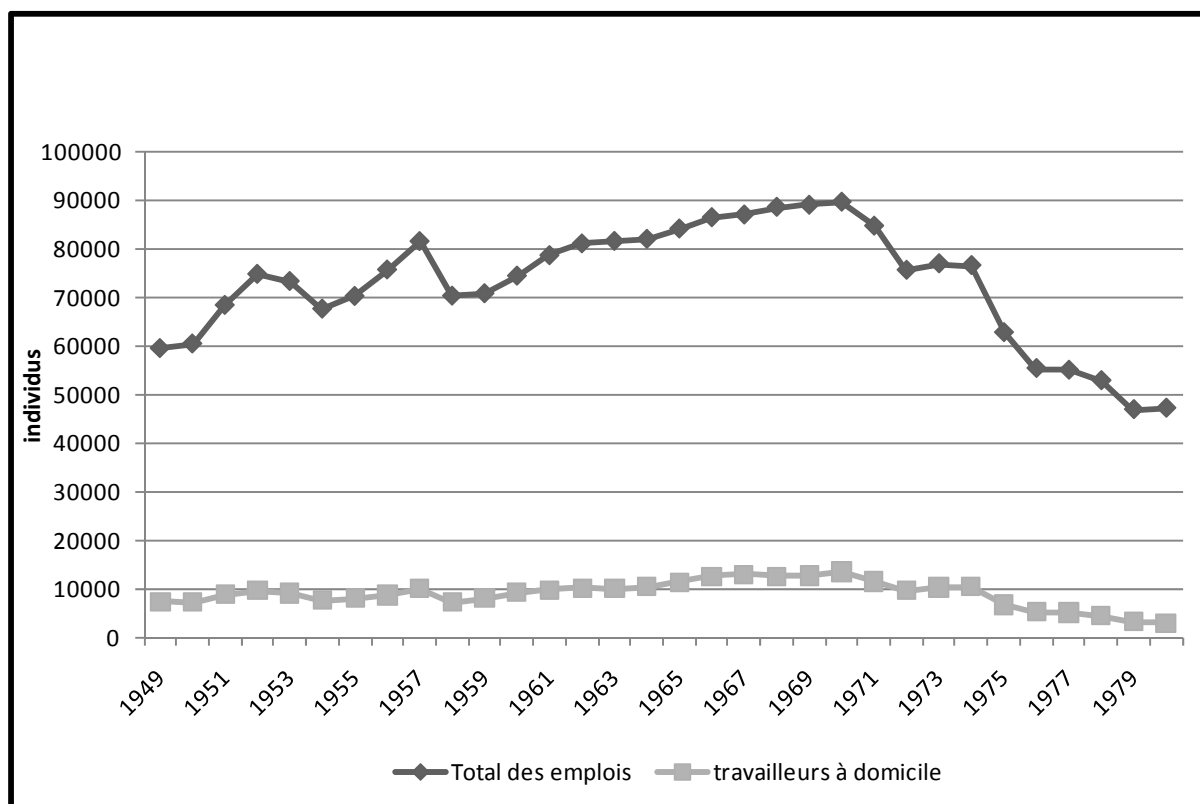
Source : *Annuaire statistique de la Suisse*, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1891 sq.

Annexe 7: effectifs et exportations de l'horlogerie suisse (1945-1980)



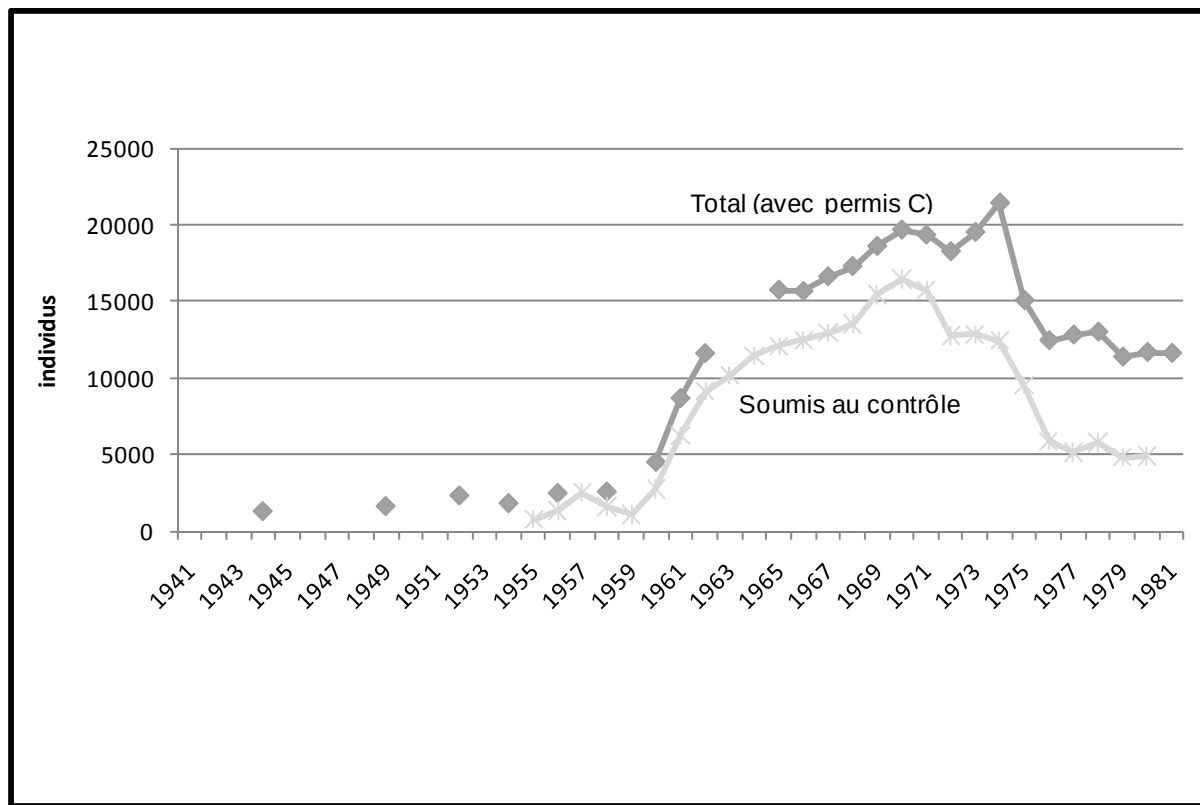
Source : Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991.

Annexe 8: le travail à domicile dans l'horlogerie suisse (1949-1980)

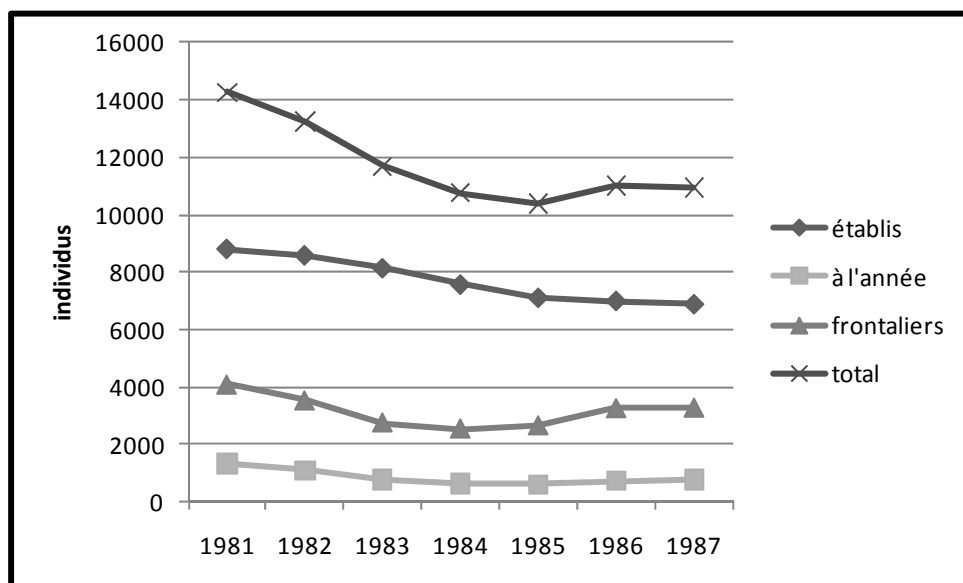


Source : Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 362.

Annexe 9: étrangers occupés dans l'horlogerie (1944-1987)



Source : Ritzmann-Blickenstorfer Heiner (éd.), Siegenthaler Hansjörg (dir.), *Statistique historique de la Suisse*, Zurich : Chronos, 1996, p. 645, d'après la statistique de l'activité industrielle (statistique des fabriques avant 1965), pour le total. *Annuaire statistique de la Suisse*, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1891 sq., pour les étrangers sous contrôle.



Source : Annuaire statistique de la Suisse, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1891 sq.

Annexe 10: évolution des métiers horlogers (1954-1981)

Techniciens

Dénomination	Période	Durée de la formation
Technicien horloger ¹	1895-1957/8	5 ans
Technicien horloger	1958/9-1963/4	5 ans 3 mois
Ingénieur technicien ETS en microtechnique ²	1964/5	5 ½ ans
Ingénieur ETS en microtechnique	1980/1	6 ans

Techniciens (dès 1969/70)

Dénomination	Période	Durée de la formation
Technicien en microtechnique	1969/70	2 ans (après apprentissage)
Technicien en restauration d'horlogerie ancienne	1970/71	5 ans

Praticiens (Ecole d'horlogerie, puis Ecole d'horlogerie et de microtechnique dès 1964/5)

Dénomination	Période	Durée de la formation
Poseur de cadrans et emboîteur	Jusqu'en 1953/4	15 mois
Remonteur de rouages, barillets et mécanismes	Jusqu'en 1953/4	18 mois
Acheveur d'échappements ancre, apte à faire la mise en marche	Jusqu'en 1953/4	2 ans
Remonteur-acheveur	Jusqu'en 1953/4	2 ½ ans
Régleuse sur spiraux plats	Jusqu'en 1965/6	15 mois

¹ Chambre suisse de l'horlogerie, « L'enseignement professionnel dans l'industrie horlogère », Bulletin CSH 5 (1955), p. 41. Selon Samuel Guye, directeur de l'école d'horlogerie de La Chaux-de-Fonds, la mécanisation de l'horlogerie a rendu nécessaire la création d'une formation supérieure.

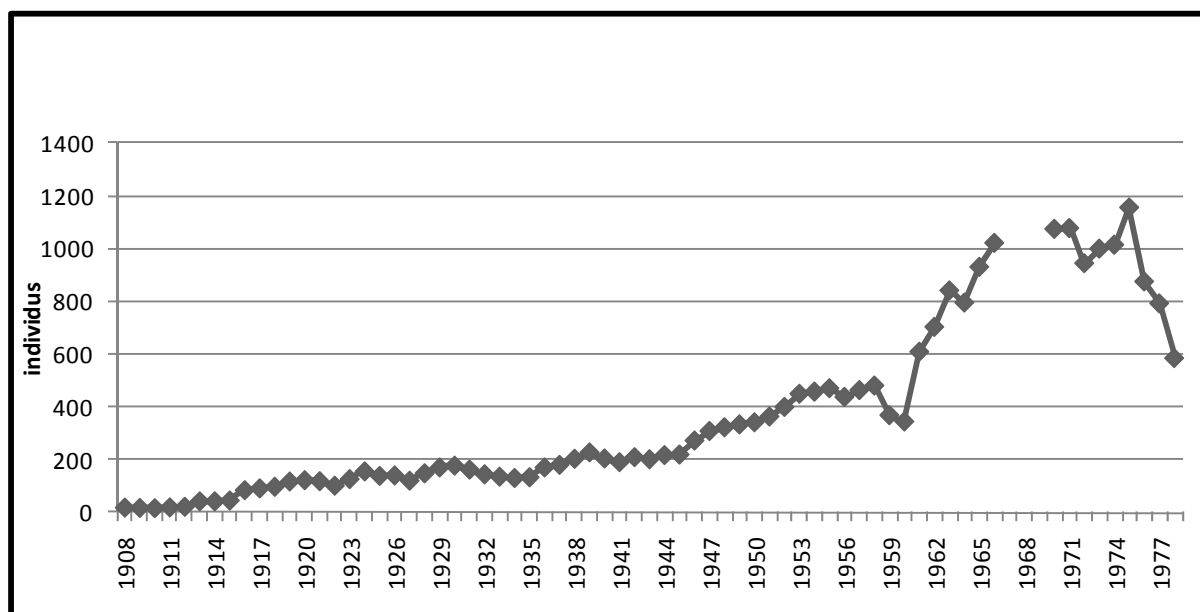
² Dès 1946, l'Université de Neuchâtel délivre un diplôme d'ingénieur-horloger (3 ans d'études après avoir effectué une formation de technicien-horloger).

Régleuse sur spiraux plats	1966/7	18 mois
Régleuse	1967/8-1974/5	18 mois
Régleuse sur spiraux plats et Breguet	Jusqu'en 1966/7	2 ans
Régleuse (Breguet)	1967/8-1974/5	2 ans
Horloger praticien	Jusqu'en 1960/1	3 ½ ans
Horloger praticien	1964/5-	3 ans
Horloger complet (visiteur décoteur)	1961/2-1965/6	4 ans
Horloger complet EHS	1966/7-	4 ans
Horloger régleur-retoucheur	Jusqu'en 1965/6	4 ans
Horloger régleur EHS	1966/7-1971-2	4 ans
Horloger rhabilleur		4 ans
Horloger outilleur	1921-1960/1	4 ½ ans
Spécialiste en instruments ¹	1942/3-1960/1	4 ans
Micromécanicien	1961/2-	4 ans
Micromécanicien en instruments	1961/2-1965/6	4 ans
Dessinateur en horlogerie	1964/5-1965/6	4 ans
Dessinateur et constructeur en microtechnique	1966/7-	4 ans
Cours de connaissances générales	1952/3-	1 an
Cours de commerçants horlogers	1964/5-1965/6	1 an
Employé de bureau technique	1979/80	2 ans
Micromonteur	1979/80	2 ans

Des apprentissages d'acheveur (3 ans, 2 ½ ans dès 1956/7) et de tourneur (4 ans, 3 ans 1956/7) sont également organisés à l'Ecole de boîtes de La Chaux-de-Fonds. La formation d'acheveur disparaît en 1963/4.

¹ La création de cette formation avait pour objectif de diversifier l'offre en sortant du domaine propre à l'horlogerie, et ainsi de favoriser la diversification industrielle de la région. Les élèves reçoivent une formation pratique et théorique sur les appareils de mesure statiques et dynamiques. Guye Samuel, *Histoire de l'Ecole d'horlogerie, La Chaux-de-Fonds : publiée à l'occasion de son centenaire 1865-1965*, La Chaux-de-Fonds : Ecole d'horlogerie, 1965, p. 159-161. Sur la nécessité de diversifier l'industrie neuchâteloise, Reichhold Florian, *Etude socio-économique des facteurs freinant l'expansion de La Chaux-de-Fonds et du Locle et du développement de Neuchâtel*, Genève : Institut Battelle, 1969.

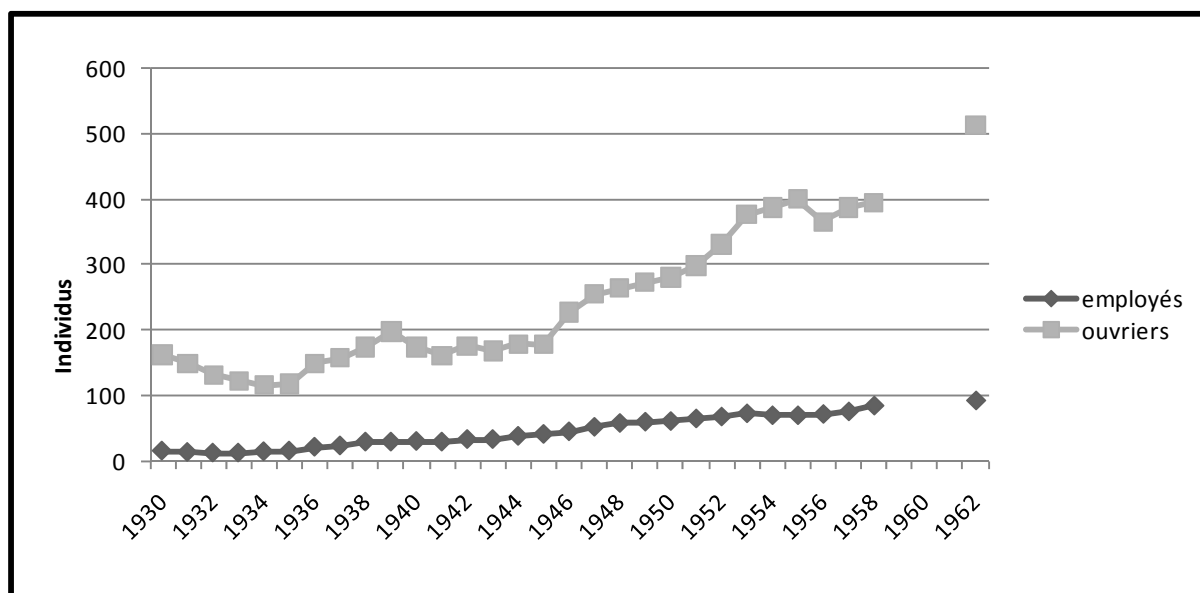
Annexe 11: effectifs Tissot au 1er janvier (1908-1978)



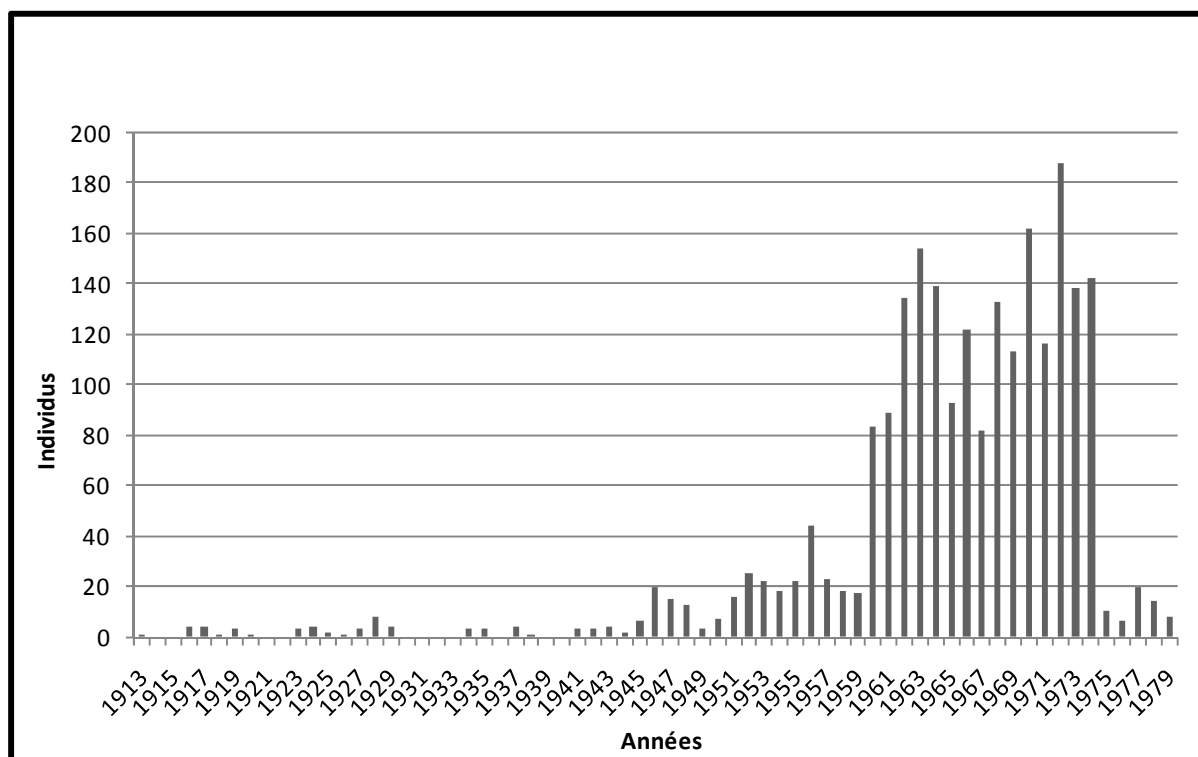
Sources : Estelle Fallet jusqu'en 1926 et 1971-1972, puis Rapports quadrimestriels, jusqu'en 1958, PV CD Tissot et PV CD SSIH.

Notes : dès 1962, avec personnel à domicile. 1966, effectif au 1er décembre 1965. 1971, effectif au 31 janvier. 1972, effectif au 1er novembre 1971.

Annexe 12: employés et ouvriers Tissot au 1er janvier 1930-1962



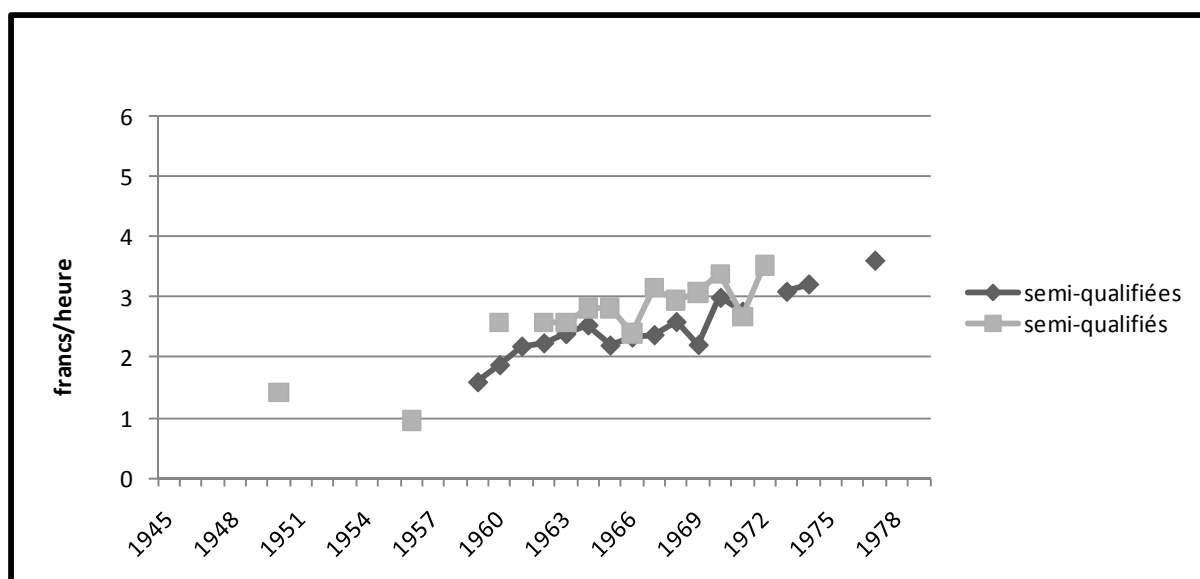
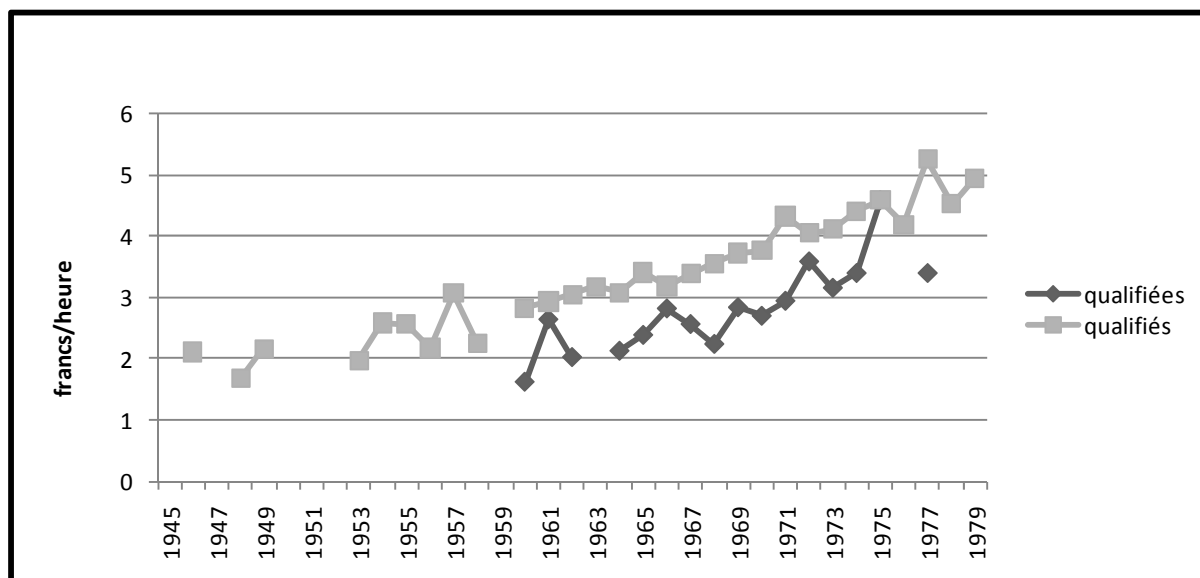
Annexe 13: Tissot, nombre d'entrées de migrants par année (1913-1979)

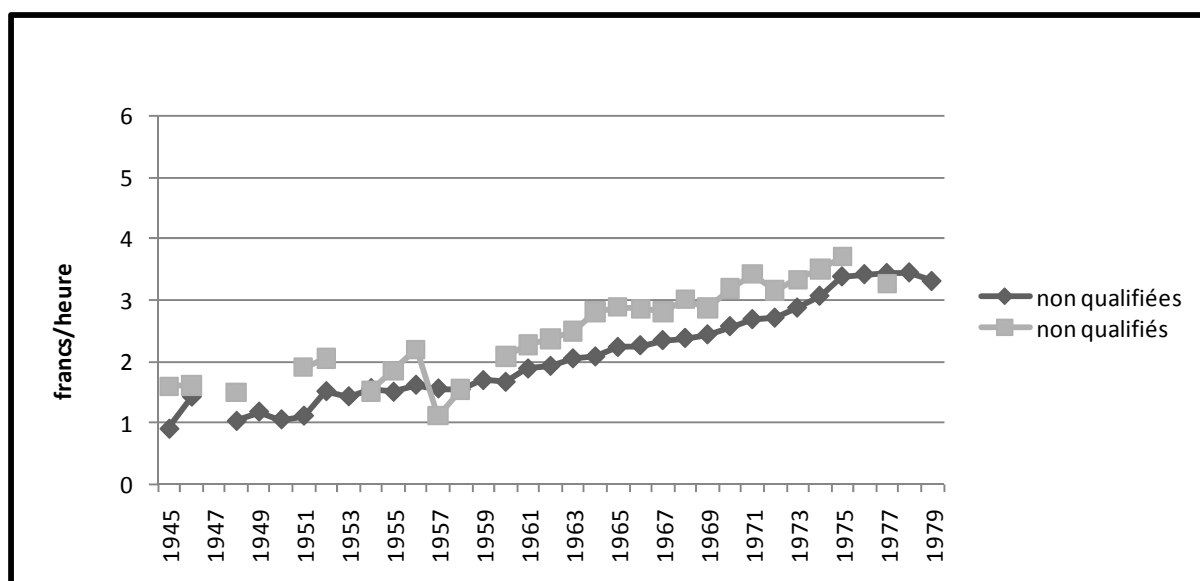


Annexe 14: effectifs SSIH 1966-1968

1968	Employés	Travailleurs à domicile	équivalent à 100%	total
Omega	2947	257	137	3084
Tissot	890	148	98	988
Lémania	542	99	43	585
Marc Favre	353	28	16	369
Rayville	239	67	41	280
Lanco	918	82	36	954
	5889	681	371	6260
Jeanrenaud	24	-	-	24
Fimécór	35	2	1	36
	5948	683	372	6320
SSIH	10	-	-	10
	5958	683	372	6330
1967				
Omega	2886	215	129	3015
Tissot	856	131	74	930
Lémania	539	90	50	589
Marc Favre	350	32	14	364
Rayville	237	52	26	263
Lanco	934	82	36	970
	5802	602	329	6131
SSIH	9	-	-	9
	5811	602	329	6140
1966				
Omega	2703	215	129	2832
Tissot	879	196	110	989
Lémania	494	78	41	535
Marc Favre	368	37	17	385
Rayville	215	63	50	265
Lanco	930	81	36	966
	5589	670	383	5972
SSIH	8	-	-	8
	5597	670	383	5980

Annexe 15: Tissot, salaire réel des migrants par qualifications





Annexe 16: présentation des témoignages

Italiens :

Aguiari Elvira : ouvrière chez Caractères SA (1958-1959), puis chez Tissot (1959-1985), et enfin chez ETA (1985-1992). Née le 19 août 1929 à Copparo, en province de Ferrare, elle rejoint son mari au Locle, où il est employé depuis un an en tant que mécanicien chez Dixi. Chez Tissot, elle commence aux ébauches où elle travaillera durant 25 ans sur les chargeurs automatiques à peine installés.

Cortinovis Santina : née le 22 septembre 1936 à Roncola (Bergame), elle entre chez Tissot le 17 avril 1956, après une année passée à Zurich comme employée de maison. Renvoyée en janvier 1959 en raison du ralentissement conjoncturel, elle est à nouveau embauchée en janvier 1960 et travaille jusqu'en juillet 1962 à l'atelier des ébauches.

Fenaroli Ester : en juin 1957, âgée de 19 ans, elle intègre le groupe de jeunes filles de Roncola (Bergame) employé par Tissot, parmi lesquelles se trouvent deux de ses sœurs et plusieurs cousines. Elle travaille aux ébauches et au pivotage, jusqu'en janvier 1959, lorsqu'elle est licenciée en raison des difficultés conjoncturelles. Elle est à nouveau engagée en janvier 1960 et reste dans l'entreprise locloise jusqu'en novembre 1965 où elle arrête de travailler pour cause de maternité. Elle rentre à Roncola avec son mari et ses enfants en 1974.

Fenaroli Renzo : époux d'Ester, il arrive au Locle en 1950 et travaille (avec une interruption pour servir dans l'armée italienne) en tant que maçon jusqu'à son retour à Roncola, avec femme et enfants, en 1974.

Antonelli Giovanna, Rosetti Clelia et Gelsi Rina, nées Gelsi : les trois sœurs Gelsi sont originaires de Colletorto (Campobasso). Giovanna, 21 ans, et Clelia, 29, quittent le sud de l'Italie pour Le Locle avec un contrat de travail de l'usine de mécanique Carter en 1964. Leur sœur aînée Rina (née en 1931) les rejoint un an plus tard. Elles sont engagées par Tissot, en 1967, à l'emboîtage et participent à la féminisation de cet atelier, jusque-là occupé par des hommes.

Offredi Giovanna : originaire du Piémont, elle rejoint sa mère au Locle en 1961, à l'âge de 17 ans. Elle connaît divers emplois (en usine, mais également dans le service) avant d'être embauchée au réglage par Tissot, où elle restera durant huit ans, de 1964 à 1972.

Pezzotta Maria : en 1951, à 19 ans, elle fait partie, avec Palmina Rota et Laura Fenaroli, du premier groupe de jeunes filles de Roncola embauchées par Tissot. Sœur de Santina Cortinovis et d'Ester Fenaroli, nées Rota, elle travaille à l'atelier des ébauches jusqu'à fin décembre 1959, puis est licenciée comme toutes les Italiennes de l'entreprise. Elle trouve un emploi aux Assortiments, qu'elle quitte en 1962 à la naissance de son deuxième enfant. En 1963, elle s'installe définitivement à Scanzorosciate (Bergame), d'où est originaire son époux.

Rota Camilla : cousine de Santina Cortinovis, elle arrive au Locle en mars 1960, alors que Tissot reconstitue son effectif étranger après le ralentissement de 1958-1959. Née le 26 mai 1937 à Roncola (Bergame), elle travaille d'abord deux ans chez Omega, puis moins d'un an chez Paillard, avant d'intégrer l'atelier des ébauches de Tissot pour une année.

Rota Palmina : âgée de 20 ans, elle arrive au Locle en 1951 avec Maria Pezzotta et Laura Fenaroli. Elle ne restera que deux ans, le temps de réaliser quelques économies, puis de rentrer pour se marier à Roncola.

Mme S. : originaire de Primiero, dans le Trentin, elle arrive en Suisse en 1951, à 21 ans, après être passée par Milan où elle a travaillé dans le service de maison. Elle est engagée par Dixi, puis elle transite par Châtons SA et par l'hôpital du Locle. En 1965, elle entre chez Tissot, où elle travaille dans différentes parties de l'entreprise, des ébauches à la cafétéria, et prend sa retraite en 1991.

M. S. : époux de Mme S., originaire de Berbenno dans la Valle Imagna comme Roncola. Avec son père, il se rend au Locle en 1946 et 1947 pour travailler en tant que maçon saisonnier. Il rejoint ensuite un oncle dans l'Isère durant deux ans, puis retourne au Locle en 1951. Ayant rempli ses obligations militaires, il s'installe définitivement dès 1952 dans les Montagnes neuchâteloises et travaille durant 39 ans chez Notari.

Vecchi Ilde : à 21 ans elle quitte Parme pour prendre un emploi chez Dixi, en janvier 1952. En 1962, après un bref retour au pays, elle passe chez Tissot où elle demeure jusqu'à la retraite, en 1991, occupant différents postes, tout d'abord sur une chaîne Lanco, puis devenant l'adjointe du chef de chaîne.

Frontaliers :

Bruchon Yves : horloger chez Philippe Dubois 1961-1973, puis chez Rolex 1973-2001. Après trois ans d'école d'horlogerie à Morteau (antenne de l'école nationale d'horlogerie de Besançon), trois autres années de pratique en France et deux ans et demi de service militaire, il fait partie, à 22 ans, des premiers frontaliers français recrutés au Locle. Engagé dans une entreprise qui ne compte que huit ouvriers et une régleuse, il a l'occasion de travailler sur toutes les parties de la montre. Chez Rolex dès 1973, il travaille jusqu'à la retraite en tant qu'acheveur.

Jeannot Paul : horloger chez Cyma 1963-1967, puis chez Rolex 1967-1997, il quitte son emploi chez Camille Mercier après trois ans d'apprentissage et six en tant qu'horloger. A 26 ans, il devient acheveur chez Cyma. Lorsque l'entreprise est transférée à La Chaux-de-Fonds suite à une fusion, il rejoint Rolex, qui cherche à s'implanter au Locle. Il y termine sa carrière non sans avoir touché à un grand nombre de travaux (notamment visitage, mise en marche et réglage).

Marguet Alain : micro-mécanicien âgé de 20 ans, il est engagé aux Brenets en 1969. Après le décès, en 2002, de Roger Tochet, il lui succède à la présidence de l'Amicale des frontaliers, qu'il occupe toujours au moment de l'entretien.

Paul Daniel : électronicien chez Dixi, où il débute en 1964 comme monteur de machines et achève sa carrière, en tant que fondé de pouvoir, en 2004. Jeune diplômé du Centre d'études nucléaires de Grenoble, il répond à une offre d'emploi de Dixi et se rend au Locle avec l'intention d'y réaliser un stage. Mais les conditions de travail le convainquent à rester. Il s'établit donc avec son épouse à Villers-le-Lac et voyage dans le monde entier pour installer les machines de la firme locloise. Très rapidement, il adhère à l'Amicale des frontaliers et siège encore aujourd'hui au conseil d'administration de l'assurance mutuelle fondée par l'association sise à Morteau.

Vernerey Raymond : après six ans chez Maillardet, où il obtient en 1965 un CAP d'horloger, il quitte Morteau en 1968 et est engagé chez Zénith au Locle. Il y reste un an, en tant que metteur en marche, puis il rejoint Gorgerat, (par la suite Kelek SA). Assistant du directeur technique (qui devient patron de l'entreprise dès 1970), il passera les trente dernières années de travail dans l'entreprise chaux-de-fonnière. Il s'occupe tout d'abord du contrôle des fournitures, puis en 1975 il est nommé responsable des montres de poche à sonnerie. Quand Kelek SA débute une intense collaboration avec Breitling, qui mènera à une absorption de la première par la seconde en 1997, il s'occupe notamment de la formation du personnel de production.

Veysset Bernard : titulaire d'un CAP de l'école d'horlogerie de Morteau (1952) ; en janvier 1961 il suit l'exemple de son frère cadet, déjà engagé en octobre 1960, et est enrôlé par Tissot. Il est d'abord affecté au contrôle final, puis au service après-vente et enfin il intègre le département de recherches horlogères en tant que prototypiste, où il travaille au développement des matières synthétiques qui débouche sur la création du mouvement « Astrolon ». Membre fondateur de l'Amicale des frontaliers, il est le plus proche collaborateur de son président, Roger Tochot, et représente les frontaliers auprès de la direction de Tissot, s'occupant notamment des problèmes d'assurance et de salaires.

Cadres :

Anker Roger : de 1952 à 1962, collaborateur personnel de Paul Renggli (président du conseil d'administration de l'ASUAG). De 1963 à 1968, directeur du personnel, puis de 1968 à 1970, directeur de l'administration générale d'Omega. De 1972 à 1983, directeur de l'administration de l'ASUAG. Mandats principaux : membre du comité de la Convention patronale, membre du comité de l'Union centrale des associations patronales suisses, membre du comité de la Chambre suisse de l'horlogerie, puis de la Fédération de l'industrie horlogère, membre du conseil d'administration d'Ebauches SA, président du conseil d'administration des « Spiraux Réunis » et des « Balanciers Réunis ».

Arber Georges : secrétaire adjoint puis secrétaire général de l'Association patronale du Locle de 1960 à 1991. Est principalement responsable des négociations des conventions collectives, des relations avec les syndicats et de la gestion d'une agence des caisses de compensation AVS et allocations familiales.

Breguet Charles-André : chef de l'atelier des ébauches Tissot, puis membre de la direction, 1954-1975. Technicien horloger, il passe deux années (1951-1953) au bureau technique de Tissot, puis il transite par Omega, avant de retourner dans l'entreprise locloise pour y réorganiser l'atelier des ébauches. Il est notamment chargé d'introduire un système de chronométrage du temps de travail et d'harmonisation des tarifs aux pièces, qu'il étend par la suite aux ateliers de pivotage et de réglage.

Hool Max : ancien collaborateur du Département du règlement d'assainissement, chargé du problème des ristournes, puis secrétaire général de la FH, entretien réalisé par Johann Boillat et Frédéric Noyer (Université de Neuchâtel) le 25 juillet 2007.

Pellaton Yves : engagé par Tissot en 1949, à l'âge de 16 ans, en tant qu'apprenti acheveur (deux ans), il reste durant quarante ans dans l'entreprise locloise, devenant chef au remontage continu. Il est au cœur de la mécanisation, puisqu'il est chargé d'appliquer les nouveautés techniques élaborées par l'atelier de mécanique. En 1989, il part à La Chaux-de-Fonds, puis à La Vallée de Joux, chez Frédéric Piguet, où il transfère les mesures d'automatisation employées par Tissot.

Rège Jean-Jacques : ingénieur de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (1964), il travaille dans l'industrie électrique, dans la chimie, chez Sandoz à Bâle, puis au CERN où, durant trois ans, il est employé dans le service du personnel. Directeur des Ressources humaines chez Tissot de 1970 à 1975, il réforme le système de salaires, notamment par l'évaluation des postes, introduit l'horaire libre et encourage la mensualisation. En 1975, il quitte Tissot pour se charger, au niveau de la SSIH, du développement d'un atelier de montres électroniques. Il achève sa carrière en 2003, en tant que chef du service des routes et de la navigation de l'Etat de Vaud.

Riedweg Jacques : titulaire d'une licence ès sciences économiques, obtenue en 1959, il est tout d'abord employé dans la mécanographie, avant d'être engagé dans le département des finances de Tissot en 1962. Directeur des finances, de 1968 à 1978, il cumule dès 1975 cette charge avec celle de directeur du personnel. Son parcours professionnel s'achève en 2002, après vingt années en tant que directeur général adjoint de la tuilerie Morandi.

Sabli Maurice : horloger complet, il entame sa carrière chez Doxa à vingt ans, où il peut se former sur toutes les parties de la production, puis passe chez Angelus, avant d'arriver chez Tissot en

1959. Il débute en tant qu'horloger retoucheur, puis devient chef d'une chaîne de remontage, avant d'être choisi en tant que chef horloger pour l'ensemble des ateliers. En 1979, il est licencié et Luc Tissot le recrute pour produire des pacemakers chez Precimed. Il prend sa retraite en 1992, alors qu'il est employé par Intermedics, repreneur de Precimed.

Tissot Luc : actionnaire et arrière-arrière petit-fils du fondateur, il entre en 1965 dans la firme familiale, dont il est actionnaire, comme directeur industriel, puis président de Tissot (1973) et membre du conseil d'administration SSIH (1975-1981). Il fonde la fabrique de pacemakers Precimed en 1978, avec le soutien de Hoffmann-La Roche. Il travaille ensuite au développement de la valve hydrocéphalique, plus tard rachetée par Johnson & Johnson.

Annexe 17: exemple de questionnaire envoyé aux ouvrières italiennes¹

Présentation de la recherche : sujet, période, sources et rôle (complément) accordé aux entretiens.

Présentation de l'entretien :

- Questions (voir ci-dessous) ;
- Possibilité de développer sur cette base ou en abordant d'autres éléments ;
- Transcription d'après l'enregistrement, puis relecture et validation par le témoin.

Présentation du témoin :

- Autobiographie résumée : date et lieu de naissance, vie avant le départ, départ et destination ;
- Carrière ;
- Arrivée chez Tissot (en particulier raisons de l'embauche chez Tissot) ;
- Départ de chez Tissot : motifs, nouvelle destination.

Questions générales :

- Logement ;
- Travail : type de travail, salaire (aux pièces, à l'heure), cadences, santé, syndicalisation, changements de travail ;
- Vie à l'atelier, relations avec les collègues ;
- Loisirs : vie en dehors de l'usine.

Contacts pour autres entretiens

¹ Les questionnaires en annexe sont des exemples dans la mesure où chacun d'entre eux était « personnalisé » en fonction des informations dont je disposais sur le destinataire.

Annexe 18: exemple de questionnaire envoyé aux travailleurs frontaliers

Présentation de la recherche et de l'entretien : idem ci-dessus.

Présentation du témoin : autobiographie résumée avec développement sur la formation et la carrière.

En entreprise :

- Déroulement du recrutement ;
- Choix du statut de frontalier (pourquoi ne pas travailler en France, mais aussi pourquoi ne pas s'établir en Suisse) et choix de l'entreprise ;
- Importance des qualifications ;
- Transports ;
- Fonctions dans l'entreprise : au moment de l'engagement, mais aussi évolution et par conséquent possibilités de promotion ;
- Salaires ;
- Politique des licenciements ;
- Relations avec les collègues (Suisse et immigrés).

Vie associative :

- Rôle et action dans une association de frontaliers ou dans une autre organisation de travailleurs, par le passé comme au moment de l'entretien.

Contacts pour autres entretiens

Annexe 19: exemple de questionnaire envoyé aux cadres horlogers

Présentation de la recherche, de l'entretien et du témoin : idem ci-dessus.

En entreprise :

- Fonctions, responsabilités (en particulier en matière de gestion du personnel) ;
- Recrutement : stratégies et pratiques de l'entreprise ; profils recherchés ; moyens de sélection ;
- Logement : structures mises en place ;
- Répartition des migrants au sein de l'entreprise ;
- Politique de formation et de promotion à l'égard des migrants ;
- Relations interculturelles ;
- Effets de la main-d'œuvre migrante sur les salaires et sur le développement technologique ;
- Politique salariale (types et niveaux de salaire, allocations) ;
- Gestion de la main-d'œuvre entre entreprises du même groupe (mobilité au sein du groupe notamment) ;
- Impact des mesures étatiques et cartellaires sur l'immigration ;
- Départs volontaires et involontaires (en particulier critères retenus dans le cas de licenciements) ;
- Rapports avec les syndicats ouvriers et avec les associations de frontaliers.

Contacts pour autres entretiens

Annexe 20: entretien avec Ilde Vecchi

FG : *Presento il mio lavoro.*

Ilde Vecchi : Ho cominciato alla Dixi, il 4 gennaio 1952. Era come fare gli orologi, perché facevano les fusées, le bombe a orologeria. Non era un orologio ma aveva la stessa funzione.

FG: Prima di arrivare a Le Locle...

IV: Io ero a Parma. Lavoravo in un magazzino all'ingrosso di frutta e verdura, si scaricava, si insaccava, si faceva il triage, che veniva dal Sud. E un giorno, una signora dice: “guarda mi hanno messo nella buca lettere questo foglio”. Era l'ufficio del lavoro di Parma, dove dicevano che la Svizzera chiedeva operai. Io avevo 21 anni, dico “mah, quasi quasi”. E un'altra dice “ci andiamo ad iscriverci?”. Ci siamo andate a scrivere, così, ma è stato più che altro... Sei mesi dopo arriva un contratto e abbiām dovuto partire!

FG: Più per scherzo che altro.

IV: Ecco sì, è stata una roba così!

FG: Perché lei il lavoro ce l'aveva.

IV: Sì, lavoravo lì, ma era un lavoro un po' massacrante, a mettere i kaki nei cartoni, il triage delle cipolle, tutta sta merce. E ogni tanto si stava anche a casa, perché se non arrivava il treno pieno... era fisso il posto, ma non sempre il lavoro. E il guadagno era poco.

FG: La sua data di nascita?

IV: 28.7.1930, nel comune di Langhirano, in provincia di Parma. Poi siamo scesi a Parma, poco prima che io partissi per la Svizzera.

FG: Fin lì ha vissuto nel paese dov'era nata. E dunque lei con questo annuncio è arrivata in Svizzera...

IV: M'è capitato questo contratto della Dixi. “Une question d'ouvrière”. Cosa vorrà dire? O forse andrò ad aprire e chiudere il cancello, “ouvrir”, una roba così.

Quando sono arrivata alla stazione di Le Locle, alle undici di sera, perché a Briga c'era la visita, tutti i controlli. Avevo 45 centesimi in tasca e 1000 lire, che mi erano rimaste a Domodossola. Arriviamo a Le Locle, c'era uno che scopava. Un paio di metri di neve, nevicava! Viene e ci chiede dove dobbiamo andare, e chi capiva? Allora ci abbiamo dato i contratti. Ha incominciato a telefonare, al refettorio, alla cassa, ma non trovava nessuno. Hanno telefonato al padrone, a Castella! Si è visto arrivare lui, ha preso le due valigie e ci ha portato al refettorio. E sotto c'era il dormitorio. Eravamo 40 e 40, di tutti i cantoni, di tutte le regioni d'Italia.

Ci hanno lasciato lì un periodo, finché finivano le case qui alla Rue du Midi. Finite le case ci hanno messo lì dentro e poi ci hanno detto "adesso fuori di qui, trovate qualcosa", perché doveva piazzare i capi. Allora ci siamo date da fare...

FG: Vi hanno praticamente buttate fuori?

IV: Sì, perché dove siamo entrati, non erano passati i pittori. Dall'umidità, l'acqua veniva giù dai muri. Quattro per stanza, 40 franchi a testa al mese. E quando arrivava la fine della quindicina, 95 franchi. Perché ci teneva 20 franchi per andare a mangiare al refettorio a mezzogiorno e 15 per la sera, alla quindicina. Insomma, a fine quindicina c'erano 95 franchi in meno. Non si aveva il diritto di fare da mangiare dentro gli appartamenti.

FG: Ma avevate la cucina?

IV: C'era. Ma c'era un controllore. Una volta una non stava bene e abbiām detto "facciamo un caffè". È venuto dentro, perché aveva il "passe-partout", "si sente odor di caffè". Poi è capitato che, c'erano delle ragazze che avevano il fidanzato e ci lavavano qualche camicia. A Natale, convinti di poter andare in famiglia, arriva la paga, c'era dentro una stupidata, non si poteva fare il biglietto. Sconto per troppo consumo d'acqua, l'acqua calda... Io non avevo lavato camicie, bhé sono stata punita come le altre due o tre.

Questo è stato il debutto. Poi in fabbrica no, lavoravo con un capo molto gentile, che mi voleva bene. Ci ho fatto nove anni. Dovevo sposarmi, mi sono licenziata. Torno a Parma, è successo che il matrimonio è saltato. Allora che faccio, torno in Svizzera. Però alla Dixi non sono più andata a presentarmi, perché... per evitare certe domande, ho detto "vado a vedere alla Tissot". Sono andata su, contentissimi, mi hanno ingaggiato subito. Il capo della Dixi è venuto a saperlo. Avevo una sorella che lavorava là. "Sua sorella è tornata dall'Italia", "Sì, lavora alla Tissot", "No, deve tornare qua al suo posto di lavoro". Sì ma io avevo già un franco in più all'ora. Mi ha voluto invitare a casa sua per discutere. "Guardi che qui alla Tissot io sono a quindicina fissa". Lui ha telefonato a Castella, ci interessavo. "On vous donne le même salaire", ma io ormai ero là.

FG: Dunque aveva una sorella che lavorava alla Dixi.

IV: Ci ha fatto 41 anni. È venuta nel 54, perché lei è del 34, non si poteva venire prima dei vent'anni.

Allora alla Tissot mi hanno messo nell'ufficio di un capo della meccanica. E mi hanno dato un Lanco, era come un charriot. E c'erano tutti i movimenti, le platines se vogliamo, e là tutte le fournitures, uno alla volta mi faceva arrivare alla fine dell'orologio, quando l'orologio camminava, li metteva in un cartone. Mi ha tenuto sei mesi. Dopo di che, mi ha detto "adesso siete ottima per andare a fare la dépanneuse". Perché c'era una catena di montaggio, quando mancava uno, si chiudeva, allora io andavo a chiudere i buchi.

FG: Al remontage continu?

IV: Voilà, esattamente. Lì si faceva solo i movimenti. Dopo hanno chiuso l'ébauches, nel 77, chi forniva i movimenti era ETA a Fontainemelon o Granges. Allora siamo finiti al sesto reparto, si riceveva sti movimenti, chi metteva quadranti, chi metteva les aiguilles e dopo chi faceva l'emboîtage. Una volta finiti, c'erano anche i controlli. M'hanno lanciata lì ed è andato tutto bene, andava extra! Tutti i sabati mattina a lavorare, poi c'erano i controlli, insomma tutto bene. Ho avuto 18 capi, 18 perfetti, ci siamo sempre voluti bene, era come fratelli e sorelle. Da lì succede che un capo parte in Messico, che avevano aperto una fabbrica in Messico. E lì hanno ingaggiato uno. Veniva dalle Franches-Montagnes. Doveva partire tre settimane al militare, ma sono diventate tre mesi, perché si è rotto una gamba. E sono rimasta da sola nel reparto a distribuire e a fare quello che mi telefonavano "stasera ci vuole così, così...". Davo il lavoro, ma ricevevo la telefonata che mi diceva quanti di questi e quanti di quest'altri. I calibri, perché ce n'erano di tante qualità: da donna da uomo. E da lì ho incominciato il mio train-train, sempre a distribuire il lavoro. Eppoi, il grande capo, il capo dei capi, un giorno mi prende "Ilde, so che perdo una buona orologiaia, che mi fai del lavoro speciale, ma ti devo mettere braccio destro del capo, quando non c'è devi arrangiarti tu".

Da capo c'era qualche persona gelosa...

FG: Che anno poteva essere?

IV: Verso l'80. È continuato tutto bene, una buona paga. Ho avuto due anni consecutivi la chiave della fabbrica, perché la domenica andavo, c'era un cycle thermique, erano pezzi che si scaldavano e si raffreddavano. Bisognava tirarli fuori dopo tante ore, per essere pronti il lunedì mattina. Nel 85-86 è arrivata ETA e hanno sospeso tutto il montaggio, facevano solo movimenti. C'era un capo che veramente non era come gli altri. Ha cercato di diminuirmi la paga. Il chef del personale era Monsieur Richard. Io ero sindacata, sono andata dai sindacati: "ci hanno promesso

che non toccavano i salari”. Dopo ci siamo arrangiati per 100.-. Arrivava da Granges, non conosceva il personale, aveva le sue simpatie subito. Ho fatto quei tre-quattro anni, ma a sforzo.

FG: E lì che lavoro faceva?

IV: Lì facevano i movimenti, allora io ero come in uno sgabuzzino a fare il prégraissage. Lavavo i pezzi, poi li passavo come in una caraffa se vogliamo, ma tutto automatico. Il contenuto del liquido che ci voleva, bisognava dosare giusto. Eh, il lavorino era bene. Eppoi li mettevo nelle scatole e gli orologiai li montavano. È finita lì.

FG: Non aveva quindi più un lavoro da capa?

IV: No no, sono stata un po’ stangata. Allora ho mandato i tre mesi. È venuto su Monsieur Richard, “Vecchi ragionate”, “Io con quel capo lì non ci sto, mi manca un anno, ho fatto i miei conti, mi bastano per la mia vita”. Ho preso la pensione un anno prima, il 12 luglio 1991.

FG: Ha mai pensato a tornar giù in Italia?

IV: No, sono rimasta qua, sto bene, non mi manca niente, i soldi per vivere me li sono guadagnati. Neanche quando lavoravo. Mi sono attaccata. Soprattutto amicizie svizzere. Se ho avuto dei momenti di nervosismo, sono piuttosto stati procurati dalle italiane.

FG: E coi francesi?

IV: Andava! Andavamo a fare feste in Francia, io c’ero sempre.

FG: Con le italiane magari era dura per il fatto che era diventata capa...

IV: Eh, era dura da mandar giù.

FG: Immagino che era un caso abbastanza atipico.

IV: Sì la maggior parte restava al suo posto. Sono stati loro eh! M’hanno pagato anche tre mesi di corsi serali al Technicum.

FG: Qual’era la formazione?

IV: Mise en marche, come facevano le régleuses. Eravamo in due, con una svizzera che lavorava in un altro reparto. Eppoi c’erano altri tre ragazzi francesi. Dopo la fortuna di lavorare con

Thiébaud, non ce l'ho avuta. Deve essere una gran persona. L'ho visto qualche volta, a Natale, perché vado con i pensionati di Tissot, facciamo la festa di Natale e viene parla, parla bene, dev'essere una gran persona. Ho la mia figlioccia che lavora da Tissot, è una responsabile. E dice che è una gran persona.

Ho passato dei bei anni alla Tissot.

FG: Quand'è arrivata alla Dixi, con voi v'erano anche svizzeri di altri cantoni, che magari alloggiavano pure nei cameroni?

IV: Da noi erano tutti italiani. C'erano degli svizzero-tedeschi, tra gli uomini, tanti avevano anche delle stanze sopra il foyer e gli altri vivevano in una baracca di legno al Col des Roches, tutti italiani. Ci sono stati anche dei vallesani, qualche ticinese c'era. Ma alla Tissot, pochi svizzero-tedeschi.

Mi mostra le foto dei 25 anni da Tissot, quelle di Natale e quelle dell'ultimo giorno di lavoro.

IV: Tutti sono partiti quand'è arrivata ETA.

FG: E la ragazza con cui è venuta da Parma, è rimasta pure?

IV: No solo tre-quattro mesi. Perché poi c'è stata un po' di crisi e hanno licenziato le ultime arrivate, nel 53. Allora, c'era una signora di Buia che ha visto che ero molto spiaciuta, avevo cinque fratelli dietro di me. Lei aveva vissuto in Francia. Ha parlato col capo "guarda che quella lì avrebbe proprio bisogno". E allora Castella mi ha convocato e mi ha detto che aveva saputo del mio caso e chi mi teneva.

FG: E nel 58?

IV: Alla Dixi ero tranquilla. Pochi soldi, ma tranquilla.

FG: Lei non ha mai lavorato a cottimo.

IV: No chi lavorava alle ébauches, come la signora Aguiari, lavorava a cottimo. Lei tagliava le platines. Lavorava per quattro! Saltava da una macchina all'altra! Riusciva a dare da mangiare a tutte. È una lavoratrice. Poi è venuta su, nel mio reparto, allora le davo le misure e mi faceva e m'incollava la corona alla tige. Poi è stata al vibrographe a fare qualche controllo.

FG: Se non sbaglio, la Signora Aguiari ha incominciato a lavorare con quelle macchine praticamente quando erano nuove.

IV: Sì, erano macchine nuove e le ha fatte diventare vecchie! Aveva delle stanghe, spessore di una platina, qualche millimetro, e larga due-tre centimetri. Le metteva dentro e la macchina tagliava i rondelli. Poi c'era una macchina che faceva i buchi. Ma lei tagliava, lei caricava le macchine che tagliavano. Prima che una finisse lei era già pronta, non erano mai ferme.

FG: E le altre operaie, come la vedevano?

IV: Era un po' separata.

FG: Ma lì il prezzo ai pezzi doveva scendere?

IV: C'è stata un po' di gelosia, erano gli svizzeri che brontolavano: "elle va comme une folle, elle va faire baisser les prix, si elle tombe malade, qui arrivera à faire comme elle?" Quello che fa venire l'invidia è il lavoro a cottimo.

FG : Lei ha fatto parte dei sindacati...

IV: Sì per 25 anni, iscritta. Ho incominciato col permesso B in Svizzera. Dopo 10 anni, nel 62 ho ricevuto il permesso C. Una sera, due uomini bussano a casa: "Bonjour, vous avez eu le permis C, alors maintenant il faut vous syndiquer".

FG: E come lo sapevano?

IV: Glielo diceva il comune. Io credevo fosse una roba obbligatoria e ci sono cascata dentro. Poi ho ricevuto 12'000 franchi di contributi PREVHOR, mi hanno pagato quello che avevo pagato.

FG: E gli altri italiani, entravano nel sindacato?

IV: Pochissimi, d'altronde alla Tissot c'erano più di mille persone, all'inizio degli anni 70. Una volta in un discorso ci hanno detto che la Tissot aveva 80 operai sindacati... E i francesi avevano il suo a Morteau o Villers, che lavorava con questo.

FG: Sindacato o organizzazione di frontalieri?

IV: Organizzazione di frontalieri.

I sindacati avevano paura dei padroni. Una volta il sindacato voleva 10 centesimi all'ora in più. Castella ha risposto "se mi obbligate a dare 10 centesimi in più all'ora a tutto il mio personale, domani mattina ne avete 300 in piazza". Il sindacato cosa poteva fare?

FG: A correre dietro i pezzi, la gente non si stancava?

IV: No, avevano tutte 20-25 anni, increvables! Le italiane che ho conosciuto non hanno rubato la paga.

FG: E la sua famiglia come l'ha vissuta questa sua partenza?

IV: Insomma, ci spiaceva. Ma poi di tanto in tanto ricevevano 20 franchi, 30, quel poco che si poteva. Sono la prima di sei, poi avevo un fratello del 37, che a 12 anni andava già a lavorare in panetteria. Mio papà era muratore, mia mamma andava ad aiutare dai contadini. Dopo è venuta l'altra sorella. Gli altri sono rimasti a Parma. Mia sorella è ancora nella torre di Castella, fedele al suo padrone!

Annexe 21: entretien avec Paul Jeannot

FG : présentation de l'entretien

PJ : je suis né le 13 février 1937. A l'âge de 12 ans j'ai été malade, durant 4-5 ans, ce qui m'a un peu interrompu dans ma scolarité. J'étais plus destiné à quelque chose d'artistique qu'à l'horlogerie, sur laquelle je me suis replié. J'ai fait un apprentissage de trois ans dans une très bonne fabrique, où j'ai appris la montre complète. Chez Camille Mercier, qui faisait les montres MOD. Ensuite j'ai travaillé six ans chez eux, dans différentes parties. J'ai fini l'apprentissage en 1957 et j'ai travaillé jusqu'en 1963 chez eux.

Au bout de ces six ans, grosse surprise, la fabrique partait sur de la Roskopf. Ça ne m'allait pas du tout. Alors j'avais des copains ici qui travaillaient depuis une année en Suisse. J'ai quitté Mercier pour partir en Suisse, où j'ai tout de suite trouvé du travail comme acheveur, à CYMA. Ils m'ont accueilli à bras ouverts, parce que ça faisait deux ans qu'ils cherchaient un acheveur. J'ai fait quatre ans chez eux en ne faisant que de l'achevage.

FG : comment avez-vous trouvé cet emploi ?

PJ : par le journal, dans l'Impartial. Je me suis présenté. Sachant que j'étais horloger complet, il n'y avait même pas d'essai. Au bout de quatre années, CYMA fusionnait avec une boîte à La Chaux-de-Fonds. Je ne voulais pas quitter Le Locle. Toujours par le journal, je vois que Rolex cherchait des ouvriers pour s'implanter au Locle. C'était en 1967.

Je me suis donc présenté chez Rolex. Ils me disent « d'accord », mais là c'était beaucoup plus sérieux : il fallait partir trois mois en formation à Bienne. J'allais en train, on venait me chercher à la gare. J'avais une chambre avec petit-déjeuner. Je rentrais le samedi-dimanche. J'ai fait différents ateliers. J'étais bien reçu, mais j'étais le premier français.

FG : vos qualifications étaient bien reconnues ?

PJ : j'étais bien considéré. Fallait se remettre au niveau de la qualité Rolex, mais pour moi ça allait très bien. Au bout de deux mois, ils avaient l'air de dire que ça allait, mais ils voulaient encore que je fasse un mois.

Au bout de trois mois je suis allé au Locle, mais il n'y avait pas encore de bâtiment. Ils avaient déjà embauché deux régleuses du Locle, ils avaient trouvé un tout petit atelier, et le grand patron venait une fois par semaine apporter et rechercher le travail pour ces deux régleuses et moi j'étais le troisième qui arrivait. Je faisais tout ce qui n'allait pas dans les pièces, qui n'avaient pas encore

été réglées. Il y avait un peu de tout. J'ai fait ça pendant longtemps. Je suis resté chez Rolex pendant 31 ans.

Après j'ai fait du visitage, de la mise en marche, du réglage de la montre, c'est ce qui m'a le plus intéressé. Les cinq dernières années je me suis moins plu, je faisais du visitage derrière la chaîne.

FG : ce qui vous a fait quitter la France, c'est que vous n'étiez plus satisfait par le travail...

PJ : oui, parce que j'avais commencé sur de la belle montre ancre. Ce n'était pas la qualité de Rolex. Mais je ne voulais pas faire de la Roskopf.

FG : et pourquoi ne pas chercher un autre emploi en France ?

PJ : c'est la qualité qui m'a poussé. J'avais un ou deux copains qui travaillaient en Suisse. Un chez Dubois Frères au Locle, où j'ai rencontré mon épouse, qui est Suissesse. Pour rentrer chez eux je n'aurais pas pu, parce que c'était un tout petit atelier, alors que chez CYMA il y avait une centaine d'ouvriers. Et surtout ils cherchaient un acheveur.

FG : mais en France vous auriez peut-être eu d'autres possibilités de faire de la qualité ?

PJ : je n'étais pas très motivé à rester ici. Il n'y avait que deux ans que les premiers frontaliers montaient en Suisse et ils étaient très peu. Il y avait le problème de la Sécurité sociale.

FG : est-ce que c'est alors les conditions de salaire ou de travail qui vous ont poussé à partir ?

PJ : les conditions de travail. Je voyais que le travail était plus soigné, qu'on était moins poussés. Voyant qu'on se mettait à la Roskopf je me suis dit que les autres entreprises risquaient aussi de suivre. Je me suis dit que j'allais déjà partir pour une année, et j'ai fait 35 ans.

FG : vous n'avez jamais été tenté de vous établir en Suisse ?

PJ : non. Même pas de prendre des fonctions de chef. Quand je suis parti chez Rolex, j'aurais pu avec le temps, mais ça ne m'a pas tenté. J'étais consciencieux, mais je ne voulais pas de responsabilités.

FG : au niveau des transports, comment ça s'est passé ?

PJ : j'étais monté avec un couple d'ici au début. Je n'avais pas de voiture. Chez CYMA on n'avait pas d'indemnités de transports, chez Rolex oui tout de suite. Au bout de deux ans, il y a eu plus de monde, alors il y a eu des bus organisés par Rolex. On pouvait même rentrer le midi. Je mangeais et je repartais. J'avais une heure ici. Et on rentrait le soir à 17h30.

FG : Rolex n'avais pas de réfectoire ?

PJ : par la suite, oui, on avait un endroit où réchauffer notre repas. Moi j'étais marié, on a eu notre première fille, j'étais plus intéressé à rentrer. Et le bus était gratuit.

FG : les salaires étaient un argument pour partir ?

PJ : quand je suis parti, le change était à 1,13. On avait un peu plus, mais ce n'est pas ça qui nous faisait partir.

FG : en quelle année avez-vous arrêté ?

PJ : j'aurais voulu arrêter l'année de mes 60 ans. C'était mal vu par la direction. J'ai arrêté à la fin de 1997.

FG : vous avez adhéré à l'Amicale. C'était uniquement pour la question de la Sécurité sociale ?

PJ : quand je suis arrivé en Suisse, j'ai fait trois mois sans assurance, car l'Amicale n'avait pas encore été créée. J'y ai adhéré tout de suite, mais je n'ai pas pris de responsabilités. Quand je suis parti à la retraite, j'ai pris ma mutuelle à l'Amicale.

FG : sinon, vous avez été syndiqué ?

PJ : oui, du côté suisse, à la FTMH, qui était très très bien. J'y suis entré un an après mon arrivée. On avait quand même des avantages. On avait des augmentations sans qu'on s'en occupe. Au niveau de la fabrique il y avait un chef français qui nous incitait à y adhérer.

FG : comment s'est passée la période de la crise chez Rolex ?

PJ : les six premiers mois, on avait du travail, alors qu'il y avait des Suisses qui chômaient. On était donc un peu mal vus. Rolex nous a donc fait chômer aussi, les frontaliers, une journée par semaine pendant peut-être 4-5 mois. On perdait notre journée de travail, mais on avait la compensation du change. J'ai su par la suite, par des chefs, que Rolex n'était pas obligé de nous mettre au chômage. Mais ils ont fait ça par rapport aux Suisses qui se trouvaient au chômage. Mais il n'y a pas eu de licenciements.

FG : vous n'avez jamais envisagé de revenir travailler en France ?

PJ : ah non ! Faire de l'horlogerie en tant que petit patron je n'avais pas envie. Et j'avais déjà à l'esprit de me remettre à ce que j'avais toujours voulu faire, une activité artistique, à la retraite.

FG : les déplacements, les longues journées, ce n'était pas pénible ?

PJ : j'étais jeune, puis après il y avait une routine. Mais je n'avais pas voulu partir avec CYMA à La Chaux-de-Fonds.

FG : pour vous, la frontière, c'était quelque chose de présent ?

PJ : ça se passait bien, sauf qu'il y avait quelques problèmes de circulation.

FG : et vous pensez que du côté français on essayait un peu de retenir les frontaliers ?

PJ : il y avait des tracasseries. Les patrons voyaient partir les bons ouvriers, qui avaient fait des apprentissages. Alors qu'après quelques années, les petites mains partaient aussi. Mais au début c'était plus les ouvriers qualifiés et qui avaient envie... Au début, je n'étais pas tenté par le salaire, parce que ça ne faisait pas énormément de différence. Mais c'était pour le travail. Je sentais qu'en Suisse c'était quand même autre chose.

FG : on ne venait pas vous chercher directement, il n'y avait pas beaucoup de recruteurs...

PJ : non, il y avait la possibilité de travailler, on était bien accueillis. Par contre, par la suite, il y a quand même eu des annonces dans les journaux jusqu'à Besançon. Ici, il y a eu des pages entières, ce qu'il n'y avait pas au début.

Annexe 22: entretien avec Charles-André Breguet

CAB : On a créé un bureau de méthodes. Ce bureau de méthode avait trois tâches essentielles. Fixer des tarifs aux pièces, les plus équitables possibles. Ces tarifs aux pièces permettaient de rémunérer le personnel. Le personnel est très au courant de ce qui se passe avec le voisin et si quelqu'un voyait que le voisin, en travaillant deux fois moins que lui gagnait 10% de plus ça jouait pas. Et nous avions en effet des tarifs aux pièces complètement farfelus, qui étaient donnés au pifomètre par les chefs et il est clair que lorsqu'un chef recevait une jolie jeune fille bien décolleté il mettait pas le même tarif qu'à une vieille bougonne. Il y avait ce genre de discrimination. Alors mon rôle a été d'essayer d'équilibrer ces tarifs aux pièces, permettant de calculer les charges des machines, les besoins en personnel en fonction de programmes, les besoins de machines et d'outils, bref ils permettaient de gérer l'atelier.

Ça c'était le premier point. Le deuxième point a été de mettre sous contrôle au sens américain du terme, c'est-à-dire voir si les machines au moment où elles produisent, produisent dans une courbe de Gauss bien centrée si les plus ou moins trois sigma sont normaux. Donc réguler la qualité des pièces qui sortaient de l'atelier d'ébauches. Pour cela il s'agissait de connaître la dispersion normale de chaque machine de façon après avec des systèmes statistiques connus en faisant des prélèvements réguliers de pièces. De façon à améliorer la qualité.

Ensuite le bureau méthode a aussi mis sur pied les qualifications de postes et les qualifications de personnel de l'ensemble du personnel de l'ébauche. Ceci s'est ensuite propagé dans d'autres ateliers de l'usine. On regardait pour les postes quelles étaient les exigences de formation, de responsabilité, la qualité, etc. Et pour la question du personnel, si les gens donnaient satisfaction, s'ils étaient là à l'heure, s'ils suivaient les règlements. Il y avait un certain nombre de critères comme cela.

FG : pourquoi avez-vous commencé par les ébauches ?

CAB : parce que c'était là qu'il y avait le plus de personnel. C'était là que je connaissais le mieux le travail, parce que j'avais fait un stage chez Omega auparavant. C'est peut-être le hasard des choses plus qu'une volonté. Vous savez, je peux m'imaginer qu'on s'est dit « on veut déjà le laisser partir, on veut déjà voir ce qui se passe avant d'aller plus loin ». Je suis quand même allé plus loin, je suis allé dans un petit atelier qu'on appelait le pivotage, avec les mêmes méthodes et ensuite je me suis attaqué aux régleuses. Et alors vous savez que dans l'horlogerie la régleuse c'est la reine des

ateliers, c'est une femme très habile. Des femmes qui gagnaient bien leur vie, des femmes qui pouvaient travailler à domicile, on leur apportait le travail et elles le rendaient, et on avait absolument aucun contrôle sur ce qu'elles gagnaient à domicile, elles pouvaient faire 25 francs en 25 heures ou en une demi-heure. Et alors là j'ai aussi découvert des tas d'anomalies et il est clair que quand on préparait ces tarifs on tenait compte de la facture, on tenait compte d'un certain nombre d'éléments le mieux possible. L'équité n'existe pas, on essayait d'être le plus équitables possible. Mais je dois dire qu'avec le temps je me suis rendu compte quand on jugeait les allures on avait plutôt tendance... L'allure c'est de dire que pour faire une pièce ou une opération dans un temps donné, la personne est-ce qu'elle a été habile ou pas, rapide ou pas. C'est comme si vous dites, il y a combien de distance jusqu'à Chaux-de-Fonds et moi je vous dis un quart d'heure. Si vous prenez un avion ou si vous prenez un escargot c'est pas un quart d'heure. Ce jugement d'allure est propre au chronométrier, aux pique-minutes comme on appelait, donc j'étais pique-minutes si vous voulez. Il était des fois difficile de juger parce que si les temps pris, c'était des temps courts en général, de l'ordre de deux à trois secondes. Alors si elles étaient très rapides nos dames des fois on prenait notre allure à nous comme l'allure de la personne, avec des effets de halo, on appelle ça, comme la lune, faut pas confondre la lune et ce qu'il y a autour. Enfin, on a fait tout cela. On mettait quand même le doigt sur des anomalies de pliage, les gens ils pouvaient pas être réguliers, enfin bref.

FG : est-ce que vous aviez un bagage théorique pour ce genre de travail ?

CAB : alors pas du tout. J'ai fait des études de technicien horloger, on appelle aujourd'hui ingénieur HES. Je suis sorti du Tech avec un diplôme de technicien horloger. J'ai fait deux ans chez Tissot au bureau technique (1951-1953). Ensuite je suis parti, puis je suis revenu à la demande de Tissot, parce qu'ils voulaient réorganiser l'atelier d'ébauches. Ils attendaient de moi que j'automatise les machines et c'était pas mon métier. On s'en est très rapidement rendu compte et le hasard a fait que le directeur général, Monsieur Tissot Edouard-Louis, ayant vu un de ses amis qui représentait en Suisse la société Bedaux de France, qui était une société d'organisation du travail, a décidé de me demander de m'occuper de ça. On m'a envoyé un ingénieur français qui est venu ici un certain temps, qui m'a appris à faire tout ce travail. J'ai été formé sur le tas par un ingénieur et ensuite j'ai formé d'autres à ces techniques. Le problème c'était d'harmoniser nos jugements d'allure. Fallait pas qu'un tarif fait par Breguet soit beaucoup plus large qu'un autre. Alors on normalisait ces allures. Tous les vendredis après-midi nous avions un de nos amis qui venait faire des gestes, toujours les mêmes, on chronométrait, on avait des tables, tel et tel temps correspondait à l'allure tant et on s'étalonnait comme ça une fois par semaine.

C'était pas facile. Ma mère, qui était une ouvrière, entendait des fois en ville des expressions à propos de son fils qui chronométrait le personnel chez Tissot, des remarquables très désagréables pour ma mère. Qu'est-ce que vous voulez que je vous dise ? J'étais moi persuadé et je suis encore aujourd'hui persuadé, que j'ai prolongé l'existence de l'atelier d'ébauches de quelques années grâce à des tarifs qui nous permettaient d'utiliser nos moyens avec une certaine rationalité.

FG : une précision : dates de naissance ?

CAB : 1929.

FG : vous avez travaillé jusqu'à quand chez Tissot ?

CAB : plus de trente ans, mais pas en une seule fois. Un moment donné, les années ou les mois qu'on faisait à l'extérieur de Tissot, mais dans le même groupe étaient comptés. J'ai donc fait une trentaine d'années dans le groupe. Je m'en suis allé parce qu'il y avait beaucoup de divergences. Et j'ai pas toujours accepté que les jeunes gens viennent me dire ce qu'il fallait faire et comment le faire. Ce qui fait que je suis allé chez Omega. J'ai fini dans les années 80 si je compte ce que j'ai fait dans le groupe. A Tissot même, c'était dans les années 1975-1976.

Pendant cette période il y avait dans cet atelier d'ébauches environ 180 personnes, dont 90% de femmes. Parce que ce sont des travaux très répétitifs, et les femmes sont plus adaptées. Du moins c'est mes théories, je peux peut-être maintenant être contré, mais les femmes étaient beaucoup plus adaptées à des mouvements répétitifs que les messieurs. Quoique sur les presses on mettait des hommes parce que c'était dangereux, j'ai jamais vu un homme travailler sur presse pendant 10 ans sans avoir un ou deux doigts en moins. Parce que quand ils réglaient les presses, ils prenaient pas les précautions d'usage. Alors, il y avait des femmes et des hommes, essentiellement des femmes. La rémunération, si vous voulez le taux de l'heure n'était pas le même pour un homme et pour une femme. On parlait de l'idée que la femme faisait un salaire d'appoint à un ménage, que c'était l'homme qui gagnait sa vie. Ça ne nous venait même pas à l'esprit qu'une femme pouvait être à la tête d'un ménage. C'est comme ça. Les choses ont bien évolué. Moi je dis ce que je faisais, je le dis avec toute la vérité possible, sans poser de jugement moral sur la façon de faire les choses, vous comprenez ? On peut très bien aujourd'hui dire que c'était des exploités ou tout ce qu'on veut. Moi j'ai été dans cette période où c'était le paternalisme qui gérait une entreprise avec tous les inconvénients. Mais si aujourd'hui je devais faire quelque chose, je ferais encore un peu de paternalisme.

CAB : moi je pourrais vous parler que de la fabrication. Le remontage, l'assemblage c'était pas moi qui m'en occupais, c'était Sahli. Si vous voulez le consulter je peux vous donner ses coordonnées.

FG : ce qui m'intéressait sur cette main-d'œuvre immigrée, qu'elle soit étrangère ou d'autres cantons suisses, de Berne, du Valais, etc...

CAB : c'était plutôt Fribourg et Valais. Et puis après les Tessinoises et les Italiennes. Si vous voulez, on a travaillé par cercles concentriques, en allant toujours plus loin. Il faut reconnaître qu'en tout cas pour l'Italie, dès qu'un certain nombre d'Italiennes étaient chez nous, elles gagnaient bien leurs vies, parce qu'elles travaillaient, elles savaient qu'elles étaient là pour travailler, contrairement à d'autres, alors elles téléphonaient à leurs cousines. Le bouche à oreille a parfaitement fonctionné. Elles venaient vers le chef d'ouvrage en disant : « j'ai encore une copine ou j'ai une cousine », vous voyez ?

FG : est-ce qu'il y a eu la volonté d'aller chercher des gens ? Est-ce qu'il y a eu des émissaires ?

CAB : pas tellement pour l'Italie. Je pense qu'aussi pour le Valais ça a fonctionné avec le bouche à oreille. Par contre alors pour recruter des Françaises ou des Français, notre service du personnel mettait des annonces dans les journaux français. Ils disaient que le chef du personnel serait là à tel et tel endroit à telle heure.

FG : le chef du personnel se déplaçait dans les villages ?

CAB : alors chez nous la structure du personnel, on a jamais eu à cette époque un chef du personnel. On a engagé quelqu'un qui était chef du personnel, mais qui faisait un petit peu tout, qui logeait les Italiennes, qui leur trouvait des lits, des chambres, des trucs. C'était la bonne à tout faire, voyez-vous ? C'était un Monsieur Duvanel qui faisait cela. C'était un brave homme. Il se donnait une peine folle, mais c'était pas tout-à-fait ce qu'on appelle aujourd'hui un DRH. Alors, il a mis des annonces, il a reçu des gens. Je crois qu'il a même passé une fois ou l'autre quelques heures dans un cachot, il a été arrêté par la police parce qu'il contrevenait à je sais pas quel règlement, je connais pas les détails, à quel règlement de recrutement. Enfin bref, il a quand même subi une fois ou l'autre des inconvénients dus au fait d'être allé en France embaucher ou débaucher, selon de quel côté nous nous trouvons.

FG : donc lui-même se rendait dans les villages

CAB : voilà. Je serais à l'Hôtel de la Couronne, etc...

FG : avec des contrats déjà prêts ?

CAB : alors écoutez, il expliquait ce qu'on attendait d'elles, etc... Certaines pouvaient venir directement et repartir, on avait des petits véhicules à huit places. On apprenait à certains hommes français, qui venaient à l'usine, à conduire ces bus avec les permis nécessaires. Et puis il y avait un bus qui venait des Fins, un bus qui venait de Morteau, etc... ils ramassaient les gens et ils nous les amenaient, pis le soir ils repartaient. Ou alors ils venaient avec leurs propres moyens.

Mais par contre d'autres logeaient sur place, les Italiennes ou les Valaisannes. Il y avait un foyer qui avait été mis à disposition. Elles y mangeaient à midi. Il y avait quelques chambres au Foyer mais c'était plutôt pour le personnel administratif qui venait de Suisse-allemande. Il y avait une discrimination entre les gens du commercial et les gens de la fabrication qui était net, vraiment net. C'était deux mondes séparés.

FG : vous n'avez pas souvenir d'un système de recrutement pour l'étranger ? C'était plutôt par le bouche à oreille ?

CAB : certainement. A part ces quelques exemples et peut-être que les ennuis qu'il a eu a fait qu'il a certainement pas renouvelé l'expérience.

Alors les Espagnols eux sont venus s'offrir. Vous savez ce qui m'a frappé, surtout chez les Espagnols ? Les Espagnols qui venaient chez nous étaient en général des gens de gauche, même d'extrême gauche. C'était des gens qui ne supportaient pas Franco et sa clique. Donc ils s'expatriaient. C'était pas facile de s'expatrier au Locle, on parlait pas la langue, on connaissait pas les habitudes. C'était vraiment un déracinement important. Alors que ces gens là viennent pour gagner leur vie ici montrait qu'ils avaient du caractère et moi je l'ai senti dans les relations avec eux. En parlant de politique on se serait pas entendus tout simplement, mais on n'en parlait pas. C'était vraiment des gens bien. On pouvait compter sur eux, vous savez. De tous temps, on comptait plus sur les étrangers que sur les Suissesses. Les Suissesses c'était des vieilles routinières. Pis elles voyaient arriver ces jeunes femmes jolies, il y avait un moment qu'elles étaient là, et puis elles venaient pour travailler.

Alors elles ont tout démolé les anciens tarifs. Parce que tout le monde se rendait compte que ces gens là mettaient 20 ou 30 ou 40% de temps en moins pour faire le même travail. Alors quand je

suis arrivé moi, avec mes chronométrages, ça a été d'une évidence folle et j'ai chiffré cela. On avait une personne qui était sur trois machines. Elle chargeait des pièces sur une, ensuite elle rechargeait, pis pendant ce temps là la première machine elle avait pas encore terminé ou elle attendait, etc... Les tarifs étaient tellement mal faits, qu'elle devait toutes les heures passer 20 minutes aux toilettes, sinon elle aurait gagné trop d'argent. Et la direction technique regardait les salaires toutes les quinzaines, puis dès qu'on voyait quelqu'un monter trop haut, on baissait le tarif. On allait pas voir ce qui se passait. Tandis que moi j'ai accepté qu'il y ait des différences importantes de salaire si elles étaient dues à l'allure de la personne et ça c'est sujet à discussion d'un point de vue philosophique, est-ce que c'est normal de payer plus quelqu'un qui est habile que quelqu'un qui ne l'est pas. On se posait pas ce genre de question. On se le posait en dehors du travail, mais pas autrement.

FG : est-ce que vous avez l'impression que de la part de l'entreprise il y avait une stratégie, en voyant justement que ces femmes travaillaient à une plus grande allure parce qu'elles avaient une autre motivation, est-ce qu'on a misé là-dessus pour baisser les coûts ? Ou c'est resté quelque chose d'improvisé ?

CAB : dans l'entreprise je dirais, on me foutait une paix royale. Je m'étais fixé comme objectif, quand j'étais aux méthodes, j'étais au fond un homme qui fournissait des outils aux chefs d'ateliers, aux chefs de groupe. L'organisation était comme ça : il y avait un chef responsable des ébauches, il y avait un chef responsable des pièces en laiton et un chef responsable des pièces en acier, puis dessous il y avait un certain nombre d'hommes responsables de régler des machines, de les mettre en ordre pour que les ouvrières travaillent. Moi j'étais un complément à cela, en disant ben voilà les nouveaux tarifs, mais ces gens faisaient pas forcément le calcul des machines nécessaires, etc... Et à un moment donné on m'a demandé de reprendre cet atelier d'ébauches en dégommant le chef qui y était. Et puis alors j'ai pu commencer de gérer cet atelier avec les tarifs, je savais comment ils se faisaient, on les faisait pour moi. Ce qui fait que j'ai épargné à l'entreprise des investissements de machines qui auraient été inutiles si on avait tous travaillé à la bonne allure. Alors je m'étais fixé comme objectif d'une année à l'autre, mon prix de revient direct devait baisser. Alors bien sûr on me mettait des fois des machines à disposition, l'amortissement de ces machines était certainement très important. C'était pas moi qui calculais le nombre d'années qu'il fallait pour amortir ces machines, c'était d'autres personnes. J'étais au courant, m'enfin il est clair que certaines fois j'ai bénéficié de tarifs plus bas parce que les machines étaient plus performantes, donc en fin d'année moi je disais j'ai fait le même volume de travail avec moins de monde, mais je n'allais pas voir quels étaient les investissements qui m'avaient permis de le faire. J'étais simplement en coût direct.

FG : toujours sur le recrutement, est-ce que dans la presse suisse d'autres régions, Fribourg, Valais, on faisait paraître des annonces pour recruter ?

CAB : je ne peux pas vous l'affirmer. Moi je demandais du monde au service du personnel et ils me le fournissaient. Les moyens de me le fournir me laissaient assez froid. Par contre j'ai eu des Italiennes du sud, qui ne savaient pas écrire. Il fallait qu'on contrôle leur travail. Après on a introduit les cartes perforées. Alors une personne timbraït quand elle commençait et quand elle finissait le travail ça devait correspondre au début d'une autre carte, très idéalement. Il y avait des arrêts, il y avait des tas d'exceptions, mais c'était comme cela que ça devait se passer. Les gens devaient écrire sur un cahier personnel la suite de toutes les cartes qu'elles avaient eu, parce que quand le salaire leur arrivait, ou du moins la proposition de salaire, il fallait bien qu'elles contrôlent que des cartes ne se soient pas perdues. Alors elles étaient incapables d'écrire cela sur leur cahier. Et elles étaient incapables de signer leurs cartes. Elles étaient incapables de tracer leur propre numéro. Elles avaient toutes un numéro, on avait quatre champs de cartes, avec des champs allongés. On mettait un coup de crayon là dedans, ça donnait le numéro. Des milliers, des centaines, etc... incapables de faire ça ! Il a fallu créer à chacune un modèle en matière synthétique transparente avec les trous au bon endroit pour quelles mettent ça sur la carte et quelles viennent dans les bonnes cases. Vous voyez à quel point on avait à faire à des gens... les pauvres. Moi on me les donnait, fallait bien que je les utilise. Mais, en général, de très gentilles dames, affables. Encore maintenant, quand je rencontre certaines d'elles elles me disent : « quel beau temps c'était ». Elles ont tout oublié.

FG : est-ce que vous savez si l'Office du travail communal ou cantonal...

CAB : il est clair qu'il y avait une coordination entre l'usine et l'Office du travail au Locle. Tout engagement d'étrangers devait être négocié et soumis à un Monsieur qui s'appelait Jeannet à la commune. On avait droit à tant de personnel, on demandait ce personnel. Ça c'était le travail administratif du bureau du personnel. En tout cas chez nous on payait nos Suisses comme les étrangers ou le contraire. Il n'y avait pas de discrimination dans les tarifs. Alors pour autant qu'on avait les autorisations de Neuchâtel d'avoir tant de personnes, quand une partait on la remplaçait. Bien sûr que nous étions contrôlés par un service communal. C'était au niveau communal que ça se passait. Mais la demande d'autorisation venait de Neuchâtel, du contingent.

J'ai jamais vu un syndicaliste chez moi. Bon, ça se passait à un autre niveau, mais je n'en ai jamais vu un.

FG : il n'y avait aucun contrôle de la part des syndicats, ou de l'office communal du travail ? Est-ce qu'on venait voir ce que les gens faisaient ?

CAB : j'ai jamais vu ça, non. Peut-être dans mon dos. Mais il n'y avait pas tellement de raisons, les gens savaient comment ils étaient payés, ils avaient leurs salaires, ils avaient leurs fiches de paie, ils pouvaient montrer ça à n'importe qui.

FG : mais peut-être pour voir à quelles tâches ils étaient employés ?

CAB : vous savez, pour les ouvrières d'ébauche... alors quand c'était un mécanicien pour faire de la mécanique, peut-être que les procédures étaient plus évoluées, on demandait les salaires, etc... mais j'ai pas souvenirs de contrôle.

FG : j'ai remarqué que beaucoup d'ouvrières étaient des femmes mariées dont les hommes travaillaient chez Meroni, qui était une entreprise de construction, sauf erreur.

CAB : tout-à-fait.

FG : est-ce que c'était une grande entreprise, qui employait beaucoup d'étrangers ? Est-ce qu'il y avait un contact entre Tissot et Meroni pour qu'il lui envoie peut-être les femmes de ses travailleurs.

CAB : est-ce que c'est la femme qui faisait venir l'homme ou le contraire ? On peut aussi imaginer que quelqu'un qui travaille chez Meroni dise à sa sœur « viens au Locle ». Vous savez, au Locle, depuis les années 1900, pratiquement tous les entrepreneurs qui ont fait des maisons sont des gens dont le nom finit par « i ». Il y a une tradition, tous ces gens sont venus et puis ils se mettaient à leur compte. Il y a eu des Maspoli, Corti, Notari... On engageait des maçons, on engageait aussi des hommes à tout faire, qui ensuite faisaient venir leurs amis, leurs épouses, leurs sœurs. Elles venaient chez Tissot, mais pas seulement.

Vous savez, ces hommes quand ils étaient célibataires, étaient en général mal logés. Ils étaient dans des baraquements. Alors là il y a eu beaucoup à dire.

FG : sur la question du logement, où logeaient les étrangers ?

CAB : ils louaient des appartements. Dans un appartement on y mettait peut-être quatre dames. On mettait des lits à disposition. Pour moi, c'était comme ça que ça se passait.

FG : est-ce que Tissot construisait des immeubles, seul ou en collaboration avec d'autres entreprises ?

CAB : on a construit des immeubles. Effectivement, il s'est fait des immeubles. Alors, les principales usines du Locle avaient fait un « gentlemen agreement ». Les Assortiments ne venaient pas acheter de terrain ici en haut, etc... Et on a construit un certain nombre d'immeubles. Il y avait des sociétés immobilières, j'ai plus les noms en tête. Mon beau-père, qui était caissier principal chez Tissot, était à la tête de ceux qui contrôlaient cela. Et on en a fait avec d'autres, on en a fait avec la maison Nardin, ils étaient pas assez grands pour faire tous seuls et ils étaient dans le quartier. Alors ils ont construit avec Tissot. On a construit des immeubles qui étaient destinés au personnel, les familles plutôt. Je connais des Français qui étaient là en famille. Il fallait aussi loger les gens du commercial, on avait besoin de gens pour vendre en espagnol, en portugais, etc... Tous ces gens-là, quand on a dû arrêter le travail et les mettre à la porte parce qu'il y a eu des problèmes, les gens regrettaient de quitter Le Locle, ils s'étaient bien intégrés. C'est une petite ville, on se connaissait, il y avait des manifestations à l'intérieur de la maison, on s'invitait les uns chez les autres. Ce logement ici était un logement occupé par des gens de ces entreprises, pas au tout début mais après. Il y a eu ici le chef des méthodes qui m'a succédé.

FG : il y avait donc une politique du logement de la part de Tissot.

CAB : les Assortiments sont même allés plus loin en construisant des maisons individuelles pour les cadres. Il y en avait là haut, il y en avait à l'entrée du Locle. Tissot a voulu le faire, mais ça n'a pas eu tellement de succès. Il s'en est fait une ou deux, mais il s'en est pas tellement fait.

Moi je voulais pas m'engager, je voulais pas être tenu de rester au Locle avec la maison. Vous savez, quand vous regardez comment ça se passait chez Peugeot ou chez Suchard, chez Peugeot, vous aviez un enfant, ils vous donnaient le landau, vous ouvrait une crèche, vous mettiez votre enfant à la crèche, etc... Il allait à l'école Peugeot, Peugeot vérifiait qu'il allait au catéchisme. Ensuite il devenait plus grand, il avait un vélo Peugeot, puis après il avait les copains, puis après il y avait le mariage Peugeot, Peugeot prêtait une voiture pour le mariage, etc... L'enterrement était Peugeot. Enfin, on a vu ça, pas que chez Peugeot, chez Bata, en Suisse allemande chez Sulzer Winterthur, vous voyez ces alignées de petites maisons, à Neuchâtel aussi chez Suchard. Donc c'était assez dans l'esprit des choses, alors c'est pas allé aussi loin que ça, vraiment pas.

Puis ça procédait un peu de ce paternalisme dont je vous parlais tout à l'heure où il y avait quand même de la part du patron un certain contrôle. Vous savez c'est une vieille histoire. Quand l'industrie horlogère s'est développée dans la région de Beaucourt, de Montbéliard, c'est un dénommé Japy qui a développé cela, il est venu faire son apprentissage au Locle. Il est parti avec des machines, parce qu'au Locle on voulait pas les machines, parce que les ouvriers avaient peur de perdre leur travail. Donc on était contre les machines. Pendant encore très longtemps les boîtiers-or ont été contre l'introduction des machines pour fabriquer les boîtes-or, en tout cas jusqu'à la guerre de 1939-1945. Alors, Japy a essaimé et a développé de façon incroyable l'industrie et là alors on obligeait les femmes à midi à manger ensemble, puis les hommes à part. C'était la femme de Japy qui allait manger avec elles et on faisait la prière avant le repas et pour les hommes c'était la même chose. Donc c'est allé jusque là.

Alors je crois qu'aux Assortiments ils sont allés un peu plus loin. Ils avaient aussi une assistante sociale qui s'occupait des problèmes des ouvriers des Assortiments, ce que nous n'avons pas eu. C'était aussi une taille différente.

FG : souvent, à travers les dossiers du personnel, les travailleuses ou les travailleurs venaient d'autres entreprises du Locle. Etant donnée la période de pénurie de main-d'œuvre, avez-vous l'impression qu'il y avait une concurrence sur la main-d'œuvre ?

CAB : indiscutablement dans certaines maisons, il y avait deux sous de plus de l'heure pour attirer quelqu'un ou 50 francs de plus par mois pour attirer quelqu'un dont on avait vraiment besoin. Ces choses là se sont passées. Quelle a été la fréquence, quel a été le poids, j'ai de la peine à le dire. Je dirais peut-être plus au niveau de l'ouvrier qualifié, l'horloger, le rhabilleur, plutôt que l'ouvrière d'ébauche. Il est clair que par exemple nous avons une maison Klaus, qui fabriquait du chocolat et bien elle était connue pour mal payer son personnel. Alors il est clair que des gens de chez Klaus, s'ils pouvaient venir chez Tissot ils le faisaient. Moi j'ai eu des gens de chez Schweiz et Schöpf qui faisaient des étuis de montre, qui travaillaient le cuir et c'est aussi arrivé que ces gens là viennent chez nous.

Mais c'est aussi arrivé qu'on doive faire face à des demandes d'associations de handicapés pour avoir chez nous un deux ou trois handicapés pour les occuper. Et alors là il est clair que les tarifs ne marchaient plus on les occupait à perte. On leur donnait un travail, ils avaient un salaire. Des fois il y avait des ennuis parce qu'on n'avait pas toujours à faire à des gens qui avaient toute leur tête et l'ouvrier était méchant. Il n'y a pas d'harmonie. Dans aucun groupe social il n'y a d'harmonie. Dans la mesure où vous vous estimez égal à d'autres, vous avez beaucoup plus tendance à être contre les gens de votre groupe, plutôt que contre ceux qui sont en-dessous ou en dessus de vous. En-dessous ou en-dessus vous vous en foutez. Mais alors les bagarres d'experts

ça existe. Moi j'ai trouvé que les ouvriers étaient très individualistes. Celui qui avait eu quatre sous d'augmentation il tâchait de le cacher. Il y a eu beaucoup de choses comme ça. Mais aux ébauches, comme le tarif était, on savait. J'ai pas eu ce problème moi. Ce qui était le cas chez les horlogers, parce que là il y avait ceux qui osaient demander une augmentation tous les six mois, et puis il y avait ceux qui n'osaient pas.

FG : est-ce qu'il y avait la volonté d'aller chercher des Français qui avaient un certain type de qualifications ou on prenait sans distinction tous ceux qui venaient de France ?

CAB : alors on engageait en fonction de nos besoins. Alors si on avait un poste qui nécessitait des connaissances mécaniques on demandait quelqu'un qui avait des connaissances mécaniques, si c'était un manoeuvre, j'aime pas beaucoup ce terme, un OS comme diraient les Français, et bien on l'engageait. Il fallait être là. J'ai vu des gens aimer leur machine, s'en occuper, comme leur voiture après. Ils étaient associés à leur machine. J'ai vu ça de façon assez extrême. On avait acheté une fois des machines à 500'000 francs. C'était des grands disques, on mettait des flancs de laiton entre pour les mettre bien plat de chaque côté. C'était un chenit ! Le bonhomme qui s'occupait de ça, il y était attaché. Pourtant c'était tout sauf intéressant. J'ai souvent vu ça. L'attachement de quelqu'un à son travail. N'oublions pas, dans les ateliers comme ça on a souvent besoin de personnel polyvalent. Quand il manque une dame, parce qu'elle a un enfant malade... il fallait qu'on puisse remplacer, pour que le travail avance. Et c'était assez difficile de demander à ces femmes d'être polyvalentes. Elles étaient tellement habituées à faire un genre de travail. Je ne sais pas si vous connaissez ces théories : quand vous faites toujours le même travail, à un moment donné ça passe plus par certaines parties du cerveau, c'est devenu un reflex automatique. Alors moi je voyais mes femmes qui faisaient, hein, puis qui parlaient entre elles de ce qu'elles allaient faire le soir, des problèmes avec leurs gamines, des histoires de maris. C'était incroyable. Et elles faisaient bien leur travail. Alors quand on leur demandait de changer elles aimaient pas beaucoup. Alors je surprends beaucoup de gens quand je dis ça, parce qu'on s'imagine que le travail est tellement monotone et répétitif qu'on se dit mais comment est-ce qu'elles pouvaient tenir. J'avais une dame, elle faisait des contrôles de présence de trous, pour savoir au moins qu'ils étaient là avant de passer les presses. Elle en faisait 1000 à l'heure ! 1000 à l'heure ! Elle mettait, elle avait une pédale, ça ressortait, elle en remettait une. 1000 à l'heure ! Mais elle aimait faire ça.

Moi j'ai du réparer des pièces, j'ai dû passer des tarauds dans des trous filetés parce qu'il y avait une bavure qui empêchait la visse d'entrer, j'en ai fait des milliers comme ça. Je sais de quoi je parle. Je le faisais parce qu'il fallait livrer, se dépêcher, mais je plaignais les gens qui devaient faire ça toute la journée.

FG : pour ces questions de Français qui étaient formés, étant donné qu'il y avait des écoles techniques de l'autre côté de la frontière, est-ce que ces gens là entraient en concurrence avec des gens formés du côté suisse ?

CAB : pas spécialement parce qu'on manquait trop de monde. On avait un chef d'atelier qui était un Français, parce qu'on avait personne d'autre. La promotion à l'interne il y avait pas de barrière. La personne qui m'a remplacé comme chef d'ébauches quand j'ai arrêté pour faire d'autres choses était un homme qui venait de Fontainemelon, qui avait appris simplement à aiguiser des fraises. Il a eu un cursus professionnel à l'intérieur de Tissot, il a tout appris. C'était ouvert à tout le monde. Il n'y avait pas si vous voulez comme dans l'administration, si vous avez tel et tel genre de diplôme vous vous arrêtez là, puis vous commencez là puis avec le temps vous arrivez là. Mais si vous avez pas ce niveau on vous prend pas. Moi je le sais j'ai mes deux fils qui enseignent. J'ai ma belle-fille qui avait un diplôme fribourgeois puis qui a enseigné dans le canton de Vaud, elle a dû être suivie une année par une bonne femme du canton de Vaud pour voir si elle était capable de faire son travail alors qu'elle avait un diplôme fribourgeois. On avait pas ça dans l'industrie ! Alors quand on qualifiait un poste on disait « c'est de tel et tel niveau », alors il est clair, celui qui n'avait pas ce niveau-là en rentrant il mettait peut-être trois ans à arriver à ce niveau, alors pendant trois ans il était moins bien payé que celui qui l'avait directement, mais à un moment donné il l'avait.

FG : les possibilités de promotions étaient les mêmes pour les Suisses que pour les étrangers ?

CAB : sans aucun problème. Ecoutez, j'essaie d'être honnête. Dans ma tête, il n'y avait pas d'obstacles, non je crois pas. C'était les besoins de l'usine qui étaient primordiaux, vous comprenez ? Tissot c'était notre entreprise ! C'était notre entreprise ! C'était pas celle de Tissot, c'était la nôtre. Et vous aviez ça du bas au haut de l'échelle. Il y avait toujours des gens plus indépendants peut-être ou plus râleurs ou qui avaient d'autres idées politiques, qui voulaient pas se faire manger par le système, vous comprenez, vous connaissez toutes ces théories. Et on a fait des portes ouvertes, on venait travailler le samedi toute la journée, bon ben on donnait des compensations c'est vrai, mais ils l'auraient fait je suis sûr sans compensations. Ils étaient fiers de voir leurs familles venir voir ce qu'ils faisaient. A n'importe quel poste.

Des fois il y avait de l'huile sur les machines, des odeurs ou elles devaient travailler debout, c'est vrai que les conditions n'étaient pas toujours optimales, mais il y a eu un attachement à leurs machines, à leur travail. Il y avait aussi des jalousies entre elles.

FG : sur la question des promotions au sein de l'entreprise...

CAB : je suis persuadé qu'il n'y avait pas d'obstacles, du moins j'en ai pas souvenir. Quand on avait besoin d'une promotion, si on pouvait la faire interne, on la faisait interne. C'était notre avantage, ils connaissaient tout. Des fois, on a vu ce qu'on appelle le complexe de Peter, l'incompétence, parce que vous pouvez être très bon à un niveau et vraiment plus bon au supérieur, on a tous un niveau d'incompétence. Des gens dont on se rendait compte que ça n'allait pas. C'est un drame parce qu'après il faut prendre des mesures.

FG : au niveau de la durée de l'engagement, est-ce que les étrangers avaient tendance à faire un court séjour ?

CAB : non, plutôt long. Parlons des hommes peut-être déjà. Je vous ai déjà parlé de ma mère, qui à 14 ans était déjà aux Assortiments, on parle donc de la Première Guerre. C'était une ouvrière, jalouse de toutes ces ouvrières qui venaient d'ailleurs et ceci d'autant plus que ces femmes qui venaient d'ailleurs piquaient les jeunes gens qu'on aurait dû réserver à nos filles à nous et elle était contre les jeunes gens étrangers parce qu'ils piquaient les filles. Elle représentait certainement ce que pensait une bonne partie de la classe ouvrière du Locle.

FG : est-ce que les étrangers se sont bien intégrés ? Quels étaient les contacts ?

CAB : en dehors de l'entreprise, l'Eglise s'est occupée d'eux. Il y a eu un curé qui parlait italien pour s'occuper d'eux, parce que les tentations de mettre en cause les dogmes de l'Eglise étaient grandes. Il n'y avait plus la chape qu'on connaissait en Italie ou au Valais par l'Eglise catholique sur ces gens. Il y avait des messes spéciales le soir en italien. Ces gens se regroupaient entre eux. Il y a eu des équipes de football espagnoles, italiennes. Il y a eu des cercles où c'était que des Italiens ou que des Espagnols. Ils avaient une vie en dehors de l'usine associative. Bien sûr que nous on s'en mêlait pas.

FG : est-ce que vous aviez des contacts avec les étrangers ?

CAB : non. En tout cas pas moi. Quand j'étais en dehors du travail j'essayais de tourner la page. J'avais ma famille, j'avais mes enfants. Ils ont vu souvent leur père qui n'était pas à leur disposition avec l'esprit, parce qu'il y avait beaucoup de soucis. J'en parle maintenant de façon très détendue de tout cela, mais j'ai passé des vacances extrêmement désagréables en ayant fait des tarifs, en sachant qu'à la rentrée je devais annoncer combien de pièces il fallait faire pour gagner le même salaire. C'était pas facile de faire ce travail. Maintenant c'est derrière, mais je me

souviens de vacances où la dernière semaine j'étais plus en vacances. C'est pas pour qu'on me plaigne que je dis ça.

Moi j'étais tellement persuadé que je luttais finalement pour la survie de l'entreprise. Je suis persuadé qu'on a prolongé avec ces méthodes de rémunération légale, c'est-à-dire pour gérer un atelier, on a prolongé de quelques années. Parce qu'on était en concurrence avec Fontainemelon. On venait vers moi et on me disait, vous voyez, cette pièce de Fontainemelon semblable à la nôtre, vous vous êtes deux fois trop chers par rapport à celle-ci. Ce qu'on me disait pas c'est qu'à Fontainemelon c'était trois fois huit heures avec des machines qui débitaient. Donc le produit, s'il était comparable, la façon de le faire et les quantités n'étaient pas comparables. Il y a des problèmes d'échelle contre lesquels vous pouvez rien faire.

FG : sur la ségrégation, entre guillemets, vous avez l'impression qu'au Locle il y avait les étrangers d'un côté et les Suisses de l'autre ?

CAB : dans certains milieux c'était le cas. Mais dans les fanfares, on accueillait les fanfarons, même s'ils étaient étrangers, pour autant qu'ils sachent la musique. Je pense qu'on a eu ça dans beaucoup de sociétés, chez les jeux d'échecs ou chez les philatélistes. Est-ce qu'ils se sont beaucoup intégrés, moi j'ai de la peine à vous le dire. J'étais pas tellement concerné.

FG : est-ce que vous pensez que les étrangers s'identifiaient aussi à Tissot ? Est-ce que finalement ils s'intégraient aussi par le travail ?

CAB : rétrospectivement, après tout ça il a fallu arrêter. Et quand j'ai revu mes anciennes ouvrières, mes anciennes ouvrières... vous voyez, c'était les miennes. Combien m'ont dit « c'était bien chez Tissot ». Elles se souvenaient pas que j'avais chronométré, que j'avais demandé 200 pièces de plus à l'heure ou des choses comme ça. Mais elles, elles étaient moins touchées que les Suissesses, parce que d'entrée elles savaient à quoi s'en tenir. Elles venaient pour travailler, alors bon. Mais je crois pas que j'ai été un stakhanoviste. Quand on faisait nos tarifs, on mettait des postes de repos, on essayait de les faire le plus honnêtement possible.

C'était un peu du taylorisme. Taylor est allé plus loin, il a encore diminué au maximum le geste à faire. Tandis que là, il y avait quand même des choses... Notre objectif c'était : une pièce tombait toutes les quatre secondes. Une opération en quatre secondes. Alors, toutes nos machines étaient commandées pour sortir en quatre secondes. Il est clair que sur les presses c'était plutôt une seconde et demie, puis quand on faisait de l'ébavage, enlever les bavures qui étaient provoquées par les outils, il fallait plus de temps.

Des fois j'ai l'impression que j'idéalise les choses. J'étais chef, j'étais responsable donc j'ai une approche des choses peut-être différente de celui qui devait m'obéir. M'obéir, ouais, il devait m'obéir, m'enfin, il y avait pas de... J'étais jeune, il y en avait qui auraient pu être ma mère ou mes frères et sœurs.

Mais, alors, pas d'histoire de fesses. Rien du tout. La promotion horizontale, moi j'ai jamais vu ça. Les gens qui m'ont connu chez Tissot, puis après, maintenant à la retraite, je suis un joyeux luron, je parle avec tout le monde etc... Ils me disent « vous étiez pas comme ça ». Je pouvais pas, je ne pouvais pas. J'ai jamais entendu, peut-être ça m'a été caché, j'ai jamais entendu tellement qu'un de mes responsables aillent fricoter avec des filles qui étaient là. J'ai jamais entendu ça. Peut-être que ça s'est produit, mais moi je ne sais pas. Il fallait travailler, il fallait travailler ! Si on voulait sortir sa journée. Alors en dehors de la journée, ce qu'ils faisaient moi ça... Mais j'ai jamais vu des choses. Parce qu'il est clair que si en dehors de la journée il y avait des liens entre un homme et une femme on doit le sentir tôt ou tard dans le travail. Il y a quand même eu des gens qui se sont mariés. Donc faut croire que, on est pas que des ouvriers, on est aussi des être humains. Au boulot, c'était le boulot.

FG : vous avez souvenir des Valaisannes qui venaient dans les années 50.

CAB : moi j'ai fait ce travail qu'à partir de 57-58. Donc elles étaient déjà là quand je suis arrivé.

FG : vous avez l'impression que certaines jeunes filles venaient faire une saison ?

CAB : moi j'ai pas connu ça. Je les voyais plutôt durer. Et on a quand même pas mal fêté les 10 ans, les 15 ans de tout ce personnel. Et je crois que chaque année il y avait ça. Parce qu'à un moment donné j'ai été le responsable du journal d'entreprise. Et on notait dans le journal d'entreprise tous les jubilés. C'est pour ça que je m'en souviens. Il y avait pas tellement de turnover.

FG : à propos des salaires, ils étaient à l'heure, au mois, à la quinzaine. Comment étaient déterminés les salaires ?

CAB : ça dépendait du poste. Quand j'ai été engagé chez Tissot comme technicien horloger, j'ai été reçu par mon futur directeur technique, qui m'a dit : « pour vous, c'est 350 francs par mois ».

Il n'y avait pas à discuter. On engageait un jeune technicien qui sortait du Tech à 350 francs par mois. La personne qui était aux ébauches et qui gagnait bien sa vie, gagnait 380.

Quand je suis arrivé, le salaire aux pièces féminin était divisé en deux composantes : il y avait ce qu'on appelait le salaire de base et ce qu'on appelait le renchérissement. Parce que dans les accords entre syndicats patronaux et ouvriers, les patrons avaient exigé que ce ne soit jamais intégré, puis qu'on le mette, parce que si jamais il y avait des baisses à faire on aurait fait des baisses sur le renchérissement. Il y avait à peu près 90 centimes de salaire de base aux ébauches et les filles arrivaient à faire 70 ou 80 centimes aux pièces en plus. C'était à peu près ça. Donc les gens qui étaient aux pièces, étaient aux pièces. Il y avait tant pour 1000 pièces. Les commis d'atelier, il y avait des gens qui contrôlaient, il y avait tout un monde, alors ça c'était des gens qui étaient payés à l'heure, tant d'heures fois le tarif de l'heure. Ils étaient pas très éloignés d'une bonne ouvrière. Ensuite vous aviez des gens qui étaient à la quinzaine ou au mois, suivant les statuts, quel que soit leur rendement, quel que soit ce qu'ils faisaient.

FG : c'étaient donc des catégories de métier qui déterminaient le type de rémunération ?

CAB : alors les horlogers par exemple ils étaient payés à l'heure. Il y avait aussi des horlogers qui étaient aussi aux pièces, pour certains travaux. Les régleuses étaient aux pièces, pour certains travaux. Du moment où le travail était sortable à domicile, fallait bien qu'on sache comment payer. A domicile, vous pouvez pas demander aux gens leurs heures de travail, sans vouloir dire que les gens trichaient. Elles prenaient ce qu'on leur donnait comme tarif. Et moi, quand j'ai contrôlé les régleuses à domicile, on était arrivé sur des tarifs qui étaient moitié moins élevés que ce qu'on leur donnait. C'est-à-dire qu'elles faisaient leur journée en une demi-journée. Ça a vraiment été pénible d'aller chez ces personnes à domicile avec les chefs et leur dire : « écoutez, voilà on a contrôlé tout ça, vous êtes payé deux fois trop ». Il y en a qui m'en ont voulu longtemps.

FG : donc, à la pièce c'était tout ce qui était sortable de l'atelier.

CAB : voilà, tout ce qui était répétitif, si vous voulez.

FG : quand vous parlez du salaire de base de 90 cts, c'était ?

CAB : Un travail répétitif était payé aux pièces, quel que soit le temps nécessaire pour faire une pièce. Lorsqu'on avait fait 1000 pièces, on recevait 200 points et la valeur du point comprenait les

90 centimes et les 70 centimes. Il y avait une valeur de point homme et une valeur de point dame qui étaient séparés je ne sais plus de combien, de 21% peut-être. Il n'y avait plus cette séparation entre travail aux pièces et travail à l'heure, c'était tant le point, elles gagnaient tant.

FG : à quoi se rapportaient alors les 90 cts ?

CAB : ils étaient compris dans la valeur du point. On disait que pour travailler correctement, il fallait faire 60 points à l'heure, mais on pouvait arriver à 80. La normale était 60 points à l'heure. Alors si on payait à l'heure normalement 2.20 francs, je devrais prendre 1.80 pour faciliter les choses, on divisait par 60 c'était 30 centimes le point, voilà. Et pour l'autre c'était peut-être 45 centimes le point. Ça c'était le travail aux pièces.

Chez les régleuses pendant longtemps on a dit, « quand vous faites un carton de 10 réglages, on va vous payer 25 francs le carton », par exemple. Alors s'il y avait 20 cartons on payait 20 fois 25 francs.

FG : à combien revenait le salaire d'une journée ?

CAB : alors quand c'était à l'usine, on mettait 9 heures à 1.50. Les gens qui étaient à la quinzaine c'était un forfait.

FG : qu'est-ce qui justifiait que l'on donne un salaire au mois ou à l'heure ou à la quinzaine ?

CAB : c'était le statut. Ça allait très loin, tout le personnel ouvrier à chaque quinzaine recevait sa paie dans une enveloppe jaune de la main par le chef caissier, qui était mon beau-père. Il connaissait toute la maison. Il distribuait tous les salaires. Les gens qui étaient au mois, c'était distribué par la patronne, Mademoiselle Tissot. Marie Tissot venait chaque mois vers nous et nous apportait notre salaire. C'était les cadres.

Alors les gens cherchaient à être dans cette catégorie. On était au mois, si on était malade on était payé, on allait au service militaire on était payé, ils touchaient la compensation, m'enfin bref. C'était quand même plus agréable et plus sûr que la personne qui était aux pièces ou à l'heure. Ça servait quand même à montrer un certain nombre de différences, mine de rien. Directeur commercial, il serrait pas la raquette à tous les gens qu'il rencontrait.

FG : en cas de service militaire, par exemple, quelqu'un qui était à l'heure ne recevait pas de rémunération ?

CAB : il avait la compensation militaire, mais quelqu'un qui était au mois recevait son salaire et c'était l'usine qui touchait notre compensation. Moi j'étais aux pompiers, j'étais cadre pompier, quand il y avait un incendie en ville, j'allais à l'incendie, quel que soit le temps qu'il me fallait, je rentrais chez moi, à l'usine j'avais pas à la fin du mois une baisse de salaire, j'avais mon salaire. Là c'était l'usine qui prenait tout sur elle le coût parce qu'il n'y avait pas de compensation, ni de la part de la commune, ni de la part des pompiers. Donc il y avait beaucoup d'avantages.

FG : alors si quelqu'un passait de l'heure au mois, est-ce qu'il y avait forcément un changement de statut ?

CAB : c'était un signe qu'il y avait eu un changement dans le travail. C'était le signe tangible pour celui qui avait été promu.

FG : il fallait qu'il change de travail ?

CAB : tout-à-fait. Alors il était ouvrier, il est devenu chef d'un petit groupe. Chef, au mois. Mais du côté commercial, il y avait beaucoup plus de gens proportionnellement au mois, tous ces gens qui venaient de l'école de commerce, qui savaient l'allemand, qui venaient apprendre le français, c'était au mois. Mais il est clair que les gens qui posaient les bracelets sur les montres étaient payés à l'heure.

FG : est-ce qu'il y avait des grosses différences de salaires ?

CAB : je pense que, sur toute la place du Locle, un ouvrier spécialisé à quelque dizaine de centimes prêt, avait la même valeur. Dès qu'on arrivait dans des classes un peu plus haut, moi j'étais technicien horloger, nous avions une association professionnelle, qui s'appelait l'Union technique suisse, qui une fois par année faisait des enquêtes de salaires chez tous ses membres, elle faisait paraître ses enquêtes de salaire. En fonction de la classe où on était on voyait si on était plutôt bien payé ou pas. Dans l'ensemble c'était à peu près équivalent, à 50 francs près, ce qui n'est pas négligeable.

FG : toujours sur le salaire, la dernière augmentation est au 1^{er} janvier 1974, est-ce la dernière augmentation ?

CAB : il n'y en a probablement plus eu après.

J'ai un manuscrit de 1924, d'une femme qui travaille dans l'ébauche à Granges qui écrit à son frère qui dit : « il y a chez nous un poste de visiteur. Tu serais payé 350 francs par mois ». En 1924 ! C'est ce que je gagnais moi quand je suis entré chez Tissot en 1951 comme technicien horloger.

FG : au niveau des départs, sur les fiches la raison est indiquée.

CAB : oui, ce qu'on voulait bien dire. Il faut une certaine distance par rapport à ces informations.

FG : ce qui m'a frappé, une des grandes raisons, c'est la santé. Il y a beaucoup de femmes qui partent pour raisons de santé. Je me demandais si ça veut dire autre chose ou est-ce qu'il y avait réellement des problèmes de santé liés au travail, au stress.

CAB : il est clair que pour faire face aux cadences, je veux pas prêcher contre ce que j'ai fait, quand on a introduit ce système de chronométrage, pique-minutes. Vous aviez le travail proprement dit à son allure, vous aviez dit les contrôles, toutes les 12 pièces il fallait faire un contrôle, ça prenait du temps. Il y avait tous les travaux secondaires, par rapport au travail principal, avec leur fréquence. Et puis à la fin il y avait le temps de récupération, qui était entre 8 et 12% de l'ensemble des temps. Est-ce que cette cadence était trop grande, certaines personnes se faisaient du souci. Et c'est arrivé qu'on sache que les gens allaient prendre aux toilettes une aspirine ou un calmant. J'ai pas souvenir d'avoir eu tellement de problèmes de santé. Mais je pense que c'est arrivé. Il faut voir si la fréquence est plus élevée avec le temps, parce que les soucis commencent à arriver, quand on voit que le travail baisse, qu'on vend moins. Moi je me suis mis au Valium assez rapidement aussi. Au point de quitter, c'est difficile à dire.

On voyait bien qu'il y avait certains médecins qui étaient plus complaisants, qui donnaient plus facilement tant de jours de congé quand il y avait une petite chose, il y en avait d'autres qui étaient beaucoup plus rigoureux.

J'aimerais encore dire une chose, chez Tissot qui est liée à ces problèmes de salaire, c'est qu'en 1948, si je me trompe pas, une caisse de retraite a été créée. Cette caisse de retraite est l'enfant d'une décision de Marie Tissot de 1940 ou 1938, qui décide de créer un fonds de secours pour le

personnel. La date est importante. Elle crée d'abord le fonds de secours pour le personnel, fonds de secours qui servait après quand il y avait une jeune mère qui avait accouché, si elle était un peu en difficulté elle lui allongeait un billet pour acheter une layette pour l'enfant. Enfin bref, c'était le domaine réservé de Marie Tissot ou du chef du personnel ou du directeur technique, qui était un vieux bonhomme qu'aimait ça aller fouiner chez tout le monde, apporter sa petite enveloppe, etc... Et peu de temps après, quelques années quand même, Marie Tissot a fait la même chose pour les pauvres actionnaires. Je le dit sciemment les pauvres actionnaires, parce qu'il est arrivé que certaines années il n'y ait pas de dividendes à répartir, il n'y avait plus d'argent. Alors il y avait eu un fonds pour quand même donner la moindre des choses aux actionnaires. Mais d'abord les ouvriers et ensuite les actionnaires. Je trouve cette succession très intéressante.

Alors quand on a introduit cette caisse retraite, c'était facultatif l'entrée, parce qu'il fallait payer, 3% peut-être de leur salaire. C'était en général 3 ½ - 3 ½, peut-être au début un peu moins, moi quand j'y étais c'était cet ordre de grandeur. Beaucoup d'ouvriers n'ont pas voulu payer cela, parce qu'à la fin de la quinzaine il y avait 3 ½ % de moins. On a même connu des gens dont les femmes ne connaissaient pas les salaires des maris parce qu'ils allaient au bistrot une fois qu'ils avaient leur paie. On a tout vu. J'en ai vu un qui déclarait à sa femme la moitié de ce qu'il gagnait. Pourtant quelqu'un de bien élevé. Alors il y a eu cette création de caisse retraite. Pendant quelques années elle a été facultative. Ensuite l'usine a racheté les anciennes années, parce que les gens qui avaient 62 ans au moment où ils ont commencé ont pu mettre de côté que peu d'argent, donc ils auraient eu une retraite de 3 francs par mois... Alors l'usine a racheté des années pour qu'ils aient le double, mais passer de 3 francs à 30 francs n'étaient pas forcément une solution, m'enfin c'était le début des choses. Après c'est devenu obligatoire, parce qu'on s'est rendu compte que les gens se coupaient la branche sur laquelle ils étaient assis. De ce temps là c'était une prestation qui n'était pas évidente. Je me souviens que j'entendais toujours mon grand-père qui était aux CFF, à 65 ans il a pris sa retraite, il est descendu à Peseux, il était à Peseux dans une petite maison, moi j'allais en vacances chez lui. Tout le monde disait « quelle chance il a, il a sa retraite, il est aux CFF ». Moi j'ai connu des ouvriers de 70 ans qui venaient encore travailler à l'usine parce qu'ils n'avaient pas de retraite.

FG : vous souvenez-vous de la pratique des licenciements au moment de la crise des années 1970 ? Quels étaient les critères retenus ? Est-ce que la nationalité ou le sexe en étaient ?

CAB : alors, moi j'en ai fait, hélas. C'était le poste qui était visé. Si le poste était tenu par un Suisse, c'était le Suisse qui giclait, si le poste était tenu par un étranger c'était l'étranger qui giclait. A ma connaissance, on n'a jamais mis dehors un étranger, pour mettre un Suisse à la place. Mais peut-être que ça s'est fait. Mais j'ai pas souvenir d'avoir eu des instructions.

Vous savez, avant d'en arriver à mettre les gens à la porte, il y a eu du chômage partiel. Et bien, au tout premier chômage partiel, le comité de direction a décidé qu'on retienne 5% sur les salaires du directeur général à tous ces Messieurs de la direction, pour aider un certain nombre de gens pour lesquels ce chômage était un drame. Moi je suis passé par là. Et on l'a fait sans rien dire à personne. Il y avait quand même de la solidarité. Vous connaissez la philosophie chinoise du yin et du yang ? Vous passez un peu de l'un à l'autre.

Après, moi aussi j'ai été mis au chômage un vendredi sur deux. J'étais tout content... Je travaillais à Bienne à ce moment-là, donc je faisais les courses, j'étais tout content d'être à la maison. La perte de salaire n'était pas importante parce que l'usine me payait pas ce jour-là, mais il y avait des caisses de compensation, qui faisaient que finalement j'avais les moyens de me payer cela. Ça dramatisait pas ma situation familiale. Mais il y en a d'autres, je pense que ça peut jouer un rôle important. Il y avait quand même des gens qui étaient assez serrés. Mais je pense, c'était moins qu'aujourd'hui. On voyait moins de ces cas me semble-t-il de vraiment pauvres. Les « working-poor », moi j'ai pas souvenir d'en avoir vu. En tout cas pas dans notre entreprise.

Puis après on a commencé à mettre à la porte. Moi j'ai mis à la porte des gens qui étaient plutôt des périphériques des ateliers, qui s'occupaient de l'organisation du travail. On s'est d'abord séparés de tous ces gens-là parce qu'il fallait garder les productifs. J'ai visité dernièrement la maison Chopard à Fleurier, tout le personnel est séparé en deux : il y a les productifs et les improductifs. Alors ils disent pas comme ça. Ils disent les directs et les indirects. Alors, si vous voulez, on a commencé par taper dans les indirects. Le personnel direct, il y avait quand même des départs à la retraite, il y avait quand même des gens qui s'en allaient, il y avait toute la vie... on remplaçait pas les départs, donc c'était une façon un peu élégante d'éviter... Mais on n'a pas évité le chômage. Alors moi j'ai mis à la porte des gens.

FG : s'il se trouvait que parmi les indirects il y avait admettons plus de Suisses que parmi les directs, ça veut dire qu'il risquait d'y avoir des étrangers qui continuaient à travailler alors que des Suisses étaient licenciés ?

CAB : tout-à-fait, parce que c'est le poste qui comptait. Un Français qui était sur une machine vous pouviez pas le prendre pour aller faire de la comptabilité.

J'en ai eu ras-le-bol de mettre des gens à la porte. J'ai décidé, quand j'ai dû quitter, pour toutes sortes de raisons, je suis allé chez Omega, que j'essaierais de plus mettre des gens à la porte. Ça a fonctionné, puis ensuite il y a eu des circonstances qui ont fait que j'aie dans une autre entreprise de Bienne, dans des boîtes, et là j'ai dû recommencer de mettre des gens à la porte. J'ai cherché un travail dans une autre branche, à Bôle, dans une maison de pesages, en me disant « là je suis

content, je suis dans l'électronique ». Puis une année après... J'en ai vraiment eu jusque là, c'est incroyable. J'ai eu devant moi des gens à qui je disais qu'ils devaient s'en aller qui pleuraient. Ils venaient de se mettre sur le dos une maison, ils avaient des difficultés avec leurs femmes, il y avait des séparations, des divorces, ça a provoqué des drames. Quand vous êtes dans ces situations, vous essayer de sauver l'entreprise. Le reste est secondaire. Pas pour la personne, mais pour le responsable. C'est après aux services sociaux, à tout le contexte qui environne l'entreprise de prendre en charge cela. L'entreprise le paie au travers d'impôts, de prestations, etc... C'est un drame. J'aimais pas faire ça. C'était la pire des choses. La nuit qui précédait le jour où je devais l'annoncer, je dormais pas.

FG : quelle était la place des syndicats chez Tissot ? Il y avait beaucoup de syndiqués ?

CAB : aucune idée.

FG : à propos de la Commission du personnel créée en 1973 ?

CAB : moi j'étais plus dans l'ébauche, j'étais plus du côté de la fabrication. J'avais viré de bord, j'étais devenu plus honorable. J'étais responsable des achats, de la planification, etc... alors j'ai pas été touché par ce genre de choses. C'est Monsieur Rège qui a fait cela ? (FG : oui). Ce monsieur Rège était un ingénieur de formation, qui est venu chez Tissot comme chef du personnel.

Il (Rège) a introduit l'horaire libre. Il a fait une commission du personnel. Faudrait questionner Rège. Il vit toujours, à Yverdon. Vous pouvez le contacter. Quand il a quitté chez Tissot il a repris une direction à Bôle, cette fameuse usine de balances dont je vous parlais. Quand moi j'ai eu des difficultés et que j'ai quitté SMH, il a pris contact avec moi pour m'engager. J'ai été chez lui pendant 2 ans. Après j'ai arrêté parce que j'en avais ras-le-bol. Mettre à la porte des gens. Comme mon beau-père était décédé, avec ma femme on a vendu notre maison, on s'est mis dans ce logement, on a vécu d'un petit capital que mon beau-père nous avait laissé un attendant la retraite. J'ai honte de dire qu'à mon âge, j'ai passé plus de temps en retraite qu'au travail, presque...

FG : quelques questions plutôt de terminologie. Sur les fiches, on passe de la qualification d'ouvrière d'usine à ouvrière de terminaison. Est-ce la même chose ?

CAB : ça c'est l'emballage qui change. Un concierge, un technicien de surface ! On en est là ! Dans tout maintenant.

FG : pivoteuse, au remontage, au réglage, au préparage, au contrôle final. Est-ce qu'on peut déterminer le niveau de qualification à partir de ces termes ou pas ?

CAB : dans toutes ces définitions on peut avoir la toute petite main qui fait n'importe quoi ou la professionnelle. Au réglage, il y a de moins en moins de régleuses complètes. Vous pouvez avoir quelqu'un qui prend systématiquement un spiral qui le met sur un posage, la machine fait ça. On le retire. Ça c'est la petite main qui est pas plus élevée en qualification que celle qui sur mes presses mettait la pièce sur la presse. Ça c'est du même. Par contre, vous pouvez avoir celle qui fait le réglage Breguet, qui coude le spiral, qui le monte, qui fait la courbe terminale et qui est une professionnelle. Dans tout ce que vous m'avez dit là on peut trouver tout ça.

Pour la pivoteuse, on va plus trouver quelqu'un qui chargera une machine à pivoter les pivots que le contraire. La technologie de l'horlogerie fait que faire du pivotage a été automatisé, a été mécanisé. Une régleuse vous pouvez difficilement. Comme l'assemblage, vous pouvez aussi sur une chaîne et mettre tout le temps les trois mêmes rouages en place, comme vous pouvez être à un endroit et on vous demande de contrôler le travail de la chaîne. Le contrôle final vous pouvez passer votre temps à mettre des pièces sur une machine à secouer pour voir si les réserves de marche sont là ou bien vous êtes derrière un binoculaire et vous regardez si la montre a des raies. Alors je pense que l'atelier ne veut rien dire. Ça peut situer : dans le réglage c'est quand même un petit peu plus haut. Au contrôle final, ça sera plus propre, pour une femme, que le pivotage. Parce que le pivotage, ça sous-entend du travail où on enlève quelque chose, il y a des produits, il y a des pâtes à polir, vous vous salissez les mains.

FG : et pour le préparage ?

CAB : le préparage c'est préparer des pièces. C'est le travail que fait à la Migros le bonhomme qui vient remplir les casiers... Donc vous pouvez avoir des petites mains ou des professionnelles dans tout.

FG : c'est la même chose pour le terminage ?

CAB : le terminage c'est mettre en boîte. C'est l'emboîtement.

FG : pour le remontage on a des C5, etc... est-ce que ce sont les ateliers ?

CAB : c'est l'endroit. Peut-être que C5 c'était l'équipement de montres dames. J'ai pas très bien souvenir de cette terminologie. En tout cas point de vue travail c'est la même chose. C'est peut-être plus la situation géographique qui change.

FG : le remontage continu c'était des chaînes ?

CAB : on avait des chaînes, oui ? Enfin des chaînes, c'est pas la chaîne de Charlot... Il y avait des plateaux, il y avait 50 pièces dessus, puis il y a une chaîne qui déplaçait les pièces, la pièce venait devant soi... Le remontage est donc continu dans le sens que l'on commence avec des pièces détachées puis on finit avec des mouvements montés, en gros.

FG : il y a d'autres indications d'ateliers que je ne comprenais pas : par exemple le service rapide ?

CAB : si je me souviens bien, c'était des réparations qui nous venaient de l'extérieur et qu'on devait faire rapidement, parce que le client était... ou c'était sous garantie. Je dirais que c'était ça.

FG : EDP ?

CAB : ça ne me dit rien du tout.

FG : BOP ?

CAB : Bureau d'observation ? Je ne sais pas.

FG : BTRU ? Bureau technique ?

CAB : peut-être, parce qu'il y avait différents bureaux techniques. Il y avait un bureau technique d'horlogers, il y en avait un mécanique, il y en avait de l'innovation à certains endroits.

FG : une question sur les ateliers externes, Pully, La Chaux-de-Fonds, Peseux. C'était des ateliers spécialisés ?

CAB : en principe, oui. On donnait à La Chaux-de-Fonds tous les calibres dames, par exemple. Ou on donnait à Lausanne... mais Lausanne c'était... (FG : le rhabillage ?). A un moment donné

on avait décidé pour ne pas perdre trop de temps en rhabillage, on démontait la pièce et on mettait une pièce neuve, c'était moins cher que de chercher. Alors je crois que c'était ce qu'ils faisaient à Lausanne.

FG : pour La Chaux-de-Fonds j'ai vu beaucoup de préparage et réglage.

CAB : oui, à La Chaux-de-Fonds, il y avait un calibre qui y était réglé. Il y avait peut-être deux calibres, c'est possible. On spécialisait quand même les gens, il y avait des pièces avec des quantités, il est clair qu'il fallait l'habitude pour mettre la pièce avec l'indication du jour. Il fallait peut-être mettre deux gouttes d'huile à cette place et pas à une autre.

FG : est-ce possible de faire des ébauches à domicile ?

CAB : non, mais vous pouvez faire des petites parties. Ça nous est arrivé de donner du visitage à domicile. On donnait une caisse, avec 2000 platines par exemple, et on demandait de sortir toutes les pièces déchet, qui était vu à l'œil. On se faisait avoir. Il y a eu un homme, il prenait ça et il nous le ramenait le lendemain. A force de lui en donner et de les recevoir toujours le lendemain on a commencé de mettre dans nos caisses des pièces tellement mal foutues de déchet au fond, que s'il nous les redonnait pas c'est que... et il les redonnait pas ! Donc on a pu définir comme ça qu'il ne faisait pas le travail. Il prenait le travail, il le rapportait, il se faisait payer et il ne faisait rien. C'est arrivé une ou deux fois. Donc il faut être méfiant quand on donne du travail à domicile, il faut qu'on voie ou bien alors il faut faire un sondage comme ça. Cet homme a été mis à la porte et il m'en a voulu. Alors celui-là on se saluait pas.

On donnait de l'ébavurage, parce qu'on voit si c'est ébavuré ou pas. Il y a des travaux où on voyait s'ils avaient été faits ou pas. Chez Tissot il y a eu un cas spécial, d'une bonne femme qui était la sœur de la secrétaire de direction de tel et tel qui avait du travail payé à l'heure à domicile : aucun contrôle. Il y a eu des passe-droits comme ça, comme dans toute société humaine.

FG : cette question du travail à domicile est intéressante...

CAB : j'ai vu ma mère. A la fin de sa vie elle était visiteuse de pierres à domicile. Ils y avaient installé un établi, elle avait sa loupe, sa paire de brucelles. Elle avait un outil qui était en S, comme ça très fin. Son rôle était d'enlever les pierres cassées, celles qui étaient pas bien percées, et de les compter. J'ai vu ma mère faire ça, des heures et des heures et quand on a arrêté avec ça elle en a pleuré tellement elle aimait ce travail. Ma mère elle voulait travailler, elle était manuelle. Fallait

qu'elle enlève les mauvaises et compter. Il est clair qu'elle aurait pu les mettre comme ça et pas les compter, mais alors elle le faisait. Après si elle faisait mal son travail et que les pierres arrivaient chez le client et qu'il renvoyait en disant qu'il y avait des pièces cassées, certainement qu'on y serait tombée dessus, parce qu'elle devait signer les petits papiers dans lesquels elle mettait ce qu'elle faisait. J'ai jamais entendu dire qu'elle ait eu des ennuis. Voilà un travail. On sortant à domicile certains travaux ça rendait service à tout le monde. Il y avait une mère de famille avec ses enfants, il fallait absolument qu'elle gagne la moindre des choses, on leur trouvait un arrangement. On a essayé d'arranger beaucoup de monde. Quand on a engagé un handicapé qui devait prendre tous les matins le taxi pour aller chez Tissot, et on le mettait à une place, il faisait ce qu'il pouvait. Il y a aussi des gens qui ont dit « on le paie pour rien faire ». Des fois on lui donnait du travail qui servait pas à grand-chose, parce qu'on n'était pas sûrs de ce qu'il faisait. J'ai tout vu. Mais ça faisait partie de l'aspect humain d'employer des handicapés. Mais c'était pas facile parce que c'était quand même des travaux difficiles.

C'est les premiers (les travailleurs à domicile) qui souffraient quand il n'y avait plus assez de travail. Sauf s'il y avait une personne essentielles. C'était notre chambre d'équilibre. Il y avait même des gens qui venaient travailler à l'usine et qui prenaient du travail à la maison, qui complétaient leur salaire comme ça. Dans la mesure où c'était bien fait, tout le monde y trouvait son compte. A domicile ça nous coûtait moins cher, théoriquement. Ça dépend tout du comptable. La BAB si ça vous dit quelque chose ? C'est une comptabilité par atelier, c'est des comptabilités industrielles très spécialisées où dans un salaire on va mesurer la place que vous avez, si votre chaise a coûté 25 francs ou 150 francs. Vous en finissez plus avec ce genre de trucs. A domicile, on payait pas l'électricité, tout ça... Quand chez les boîtiers il est arrivé l'électricité dans les ateliers. Avant ils avaient des lampes à huile et c'était l'ouvrier qui apportait son pétrole. Ils se sont bagarrés sur qui devait payer l'électricité. Le travail à domicile était un déversoir pratique et on a vu tout le monde faire ça.

FG : les rhabilleurs venaient de loin pour se former...

CAB : ça s'est toujours fait. Quand j'ai regardé dans toute l'histoire de Tissot, pour ce livre d'Estelle Fallet, nous avons un représentant Tissot à Varsovie, qui était un type très important parce qu'à ce moment-là la Pologne faisait partie de l'empire russe et c'était le fournisseur des Tsars. Et bien il est venu chez Tissot pour se perfectionner dans son métier. Les réseaux de distribution Tissot, à un moment donné, des produits nouveaux arrivaient et il fallait qu'on puisse les réparer dans de bonnes conditions. Maintenant ils ont quelqu'un chez Tissot qui est le chef de la formation des rhabilleurs des marchés, il fait venir les gens et on les forme à l'usine. Ça se fait aussi sur le plan suisse avec une école qui est à Neuchâtel qui s'appelle le Wostep, à la rue des

Saars. C'est l'industrie horlogère qui paie cette école pour former des gens du monde entier sur des calibres suisses.

FG : à part Monsieur Rège, connaissez-vous d'autres personnes que je pourrais peut-être interviewer ?

CAB : alors Monsieur Sahli pour les problèmes de terminaison, d'assemblage, parce que lui il était mon alter égo dans le domaine horloger, c'est Maurice Sahli, il habite Le Locle.

SOURCES

1. Sources imprimées

- Accord horloger suisse du 1^{er} juillet 1962.
- *Annuaire statistique de la Suisse*, Berne : Bureau fédéral de la statistique, 1891 sq.
- Berner Georges-Albert, *Dictionnaire professionnel illustré de l'horlogerie. Français, allemand, anglais, espagnol*, en ligne sur <http://www.fhs.ch/berner/>
- Bulletin sténographique officiel de l'Assemblée fédérale (Conseil des Etats et Conseil national), années 1950, 1951, 1961 (BSAF).
- Convention collective de l'industrie horlogère suisse, 1^{er} avril 1959.
- Dictionnaire de l'horlogerie,
<http://www.worldtempus.com/fr/encyclopedie/dictionnaire-de-lhorlogerie/>
- Journal Suisse d'Horlogerie (paraît tous les deux mois) : 1930-1980.
- La Lettre de l'Amicale des Frontaliers 170 (mars 2010).
- La Suisse horlogère (organe de la Chambre suisse d'horlogerie) 1930-1980.
- Muller Bernard, Simonin Antoine, Mix&Remix, *Les métiers de l'horlogerie : on recherche horloger rhabilleur*, Chézard-Saint-Martin : Ed. de la Chatière, 2006.
- Office économique cantonal neuchâtelois, *Evolution et répartition de la population active du canton de Neuchâtel, de 1888 à 1950 : étude de la répartition et de l'évolution de la population active du canton de Neuchâtel selon les diverses branches professionnelles d'après les recensements fédéraux de la population*, La Chaux-de-Fonds : Office économique cantonal neuchâtelois, 1956.
- Office économique cantonal neuchâtelois, *Les industries horlogères dans le canton de Neuchâtel*, La Chaux-de-Fonds : Office économique cantonal neuchâtelois, 1958.

- Office économique cantonal neuchâtelois, *Les industries horlogères dans les montagnes neuchâteloises*, La Chaux-de-Fonds : Office économique cantonal neuchâtelois, 1960.
- Office économique cantonal neuchâtelois, *Rapport sur la situation de l'industrie horlogère dans le canton*, 1/7-10 (1951-1961/1964-1970) La Chaux-de-Fonds : Office économique cantonal neuchâtelois.
- Office économique cantonal neuchâtelois, *Situation de l'industrie horlogère dans le canton*, 2-6 (1960-1966), La Chaux-de-Fonds : Office économique cantonal neuchâtelois.
- Office économique cantonal neuchâtelois, *Rapport annuel*, 1944 (1945)-1973 (1974), La Chaux-de-Fonds : Office économique cantonal neuchâtelois.
- Office économique cantonal neuchâtelois, *Statistiques neuchâteloises*, fait suite dès 1974 à Office économique cantonal neuchâtelois, *Rapport annuel*.
- Rapports des inspecteurs fédéraux des fabriques, 1955-1956.
- Registre chronologique des initiatives populaires (notamment pour les votations hostiles à l'immigration) : <http://www.admin.ch/ch/f/pore/vi/vishort.html>
- Règlement d'assainissement des prix et des conditions de vente de la FH du 2 mars 1959.
- Ritzmann-Blickenstorfer Heiner (éd.), Siegenthaler Hansjörg (dir.), *Statistique historique de la Suisse*, Zurich : Chronos, 1996.
- Statistique des accidents de la CNA, Lucerne : Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, 1948-1982.
- Technicum Neuchâtelois, *Rapports annuels du Technicum neuchâtelois*, La Chaux-de-Fonds, Le Locle, 1930-1980.
- Tissot SA, Journal d'entreprise de la fabrique d'horlogerie Chs Tissot & Fils SA Le Locle 20 (juin 1974).

Législation horlogère¹

- Assemblée fédérale, *Loi fédérale complétant la loi qui concerne la protection des marques de fabrique et de commerce, des indications de provenance et des mentions de récompenses industrielles*, 18 mars 1971, FF 1971 (1), p. 574-575.
- Conseil fédéral, *Arrêté du Conseil fédéral tendant à protéger l'industrie horlogère suisse*, 12 mars 1934, FF 1934 (3), p. 235-237.
- Conseil fédéral, *Arrêté fédéral sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse*, 22 juin 1951, FF 1951 (2), p. 419-425.
- Conseil fédéral, *Arrêté fédéral concernant l'industrie horlogère suisse (Statut légal de l'horlogerie)*, 23 juin 1961, FF 1961 (1), p. 1603-1616.
- Conseil fédéral, *Arrêté fédéral sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse*, 18 mars 1971, FF 1971 (1), p. 582-592.
- Conseil fédéral, *Arrêté fédéral sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse, modification du 19 juin 1981*, FF 1981 (2), p. 586-590.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale relatif à une aide en faveur de l'industrie horlogère*, 11 septembre 1931, p. 193-228.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse*, 6 octobre 1950, FF 1950 (3), p. 57-117.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'industrie horlogère suisse*, 16 décembre 1960, FF 1960 (2), p. 1489-1577.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale relatif au contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse et au complément de la loi sur la protection des marques*, 2 septembre 1970, FF 1970 (2), p. 713-766.

¹ Pour une liste complète de la législation horlogère, voir Boillat Johann, « Chronologie de droit public relative à la branche horlogère suisse (1921-1984) », in Cortat Alain, *Contribution à une histoire des cartels en Suisse*, Neuchâtel : Alphil – Presses universitaires suisses, 2010, p. 107-136.

- Conseil fédéral, *Message concernant la prorogation et la modification de l'arrêté fédéral sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse*, 19 novembre 1980, FF 1980 (3), p. 1325-1347.
- Conseil fédéral, *Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur l'exécution de l'arrêté fédéral concernant les mesures propres à sauvegarder l'existence de l'industrie horlogère suisse*, 5 décembre 1952, FF 1952 (3), p. 761-772.
- Conseil fédéral, *Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur les expériences faite dans l'application de l'arrêté fédéral du 23 juin 1961 concernant l'industrie horlogère suisse (Statut légal de l'horlogerie)*, 30 octobre 1964, FF 1964 (2), p. 1091-1136.
- Conseil fédéral, *Rapport sur le contrôle officiel de la qualité dans l'industrie horlogère suisse*, 6 avril 1977, FF 1977 (1), p. 1579-1585.

Accords internationaux :

- Accord du 30 juin 1967 concernant les produits horlogers entre la Confédération suisse et la Communauté économique européenne ainsi que ses Etats membres, RO 1967, p. 1957.

Législation immigration

- Assemblée fédérale, *Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers*, 26 mars 1931, FF 1931 (1), p. 437-446.
- Conseil fédéral, *Circulaire du Conseil fédéral à tous les gouvernements cantonaux concernant la police des étrangers à l'intérieur du pays*, 22 février 1918, FF 1918 (1), p. 333-334.
- Conseil fédéral, *Message complémentaire du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la révision de l'article 44 de la Constitution fédérale (mesures à prendre pour assurer l'assimilation des étrangers en Suisse)*, 14 novembre 1922, FF 1922 (3), p. 683-698.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la réglementation du séjour et de l'établissement des étrangers en Suisse par le droit fédéral*, 2 juin 1924, FF 1924 (2), p. 511-536.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant un projet de loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers*, 17 juin 1929, FF 1929 (1), p. 929-949.

- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant une loi modifiant et complétant la loi sur le séjour et l'établissement des étrangers*, 8 mars 1948, FF 1948 (1), p. 1277-1293.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale relatif à un projet de loi sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse*, 9 août 1951, FF 1951 (2), p. 665-718.
- Conseil fédéral, *Ordonnance concernant la police à la frontière et le contrôle des étrangers*, 21 novembre 1917, FF 1918 (1), p. 333-334 (circulaire du 22 février 1918). Instaure un office central de police des étrangers.
- Conseil fédéral, *Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur l'initiative concernant « la question des étrangers »*, 20 août 1920, FF 1920 (4), p. 199-212.
- Conseil fédéral, *Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'ordonnance du 29 novembre 1921 sur le contrôle des étrangers*, 27 janvier 1922, FF 1922 (1), p. 152-153.
- Règlement d'exécution de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers, 1^{er} mars 1949, RO 1949, 1, p. 232-249.

Accords internationaux :

- Accord entre la Suisse et la France relatif à la circulation frontalière, 1er août 1946, RS 12 656.
- Accord entre la Suisse et la France relatif aux travailleurs frontaliers, 15 avril 1958, RO 1986, p. 446.
- Accord concernant la compensation financière relative aux frontaliers travaillant à Genève, 29 janvier 1973, archives diplomatiques françaises, traités bilatéraux, <http://www.doc.diplomatie.gouv.fr/BASIS/pacte/webext/bilat/DDD/19730070.pdf>, site consulté le 5 avril 2010.
- Accord franco-suisse sur l'imposition des travailleurs frontaliers, 11 avril 1983, FF 1983 (2), p. 559-560.

- Accord entre la Confédération suisse d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, 21 juin 1999, RO 2002, p. 1529.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la conclusion d'un traité de travail avec la France*, 6 décembre 1946, FF 1946 (3), p. 1225-1237.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'accord conclu entre la Suisse et l'Espagne sur l'engagement de travailleurs espagnols en vue de leur emploi en Suisse*, 5 juin 1961, FF 1961 (1), p. 1175-1185.
- Conseil fédéral, *Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant l'approbation de l'accord entre la Suisse et l'Italie relatif à l'émigration de travailleurs italiens en Suisse*, 4 novembre 1964, FF 1964 (2), p. 1037-1081.
- Convention franco-suisse de Sécurité sociale, 3 juillet 1975, RO 1976, p. 2061.

Circulaires des départements fédéraux :

- DFJP, *Circulaire du département fédéral de justice et police aux autorités cantonales de surveillance de l'état civil et aux légations et consulats de Suisse concernant la loi fédérale sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse (Conservation de la nationalité suisse par la Suisse épousant un étranger)*, 30 décembre 1952.
- 1954 : OFIAMT, « Mesures préventives contre l'excès de main-d'œuvre étrangère » pour freiner l'établissement.
- Mai 1960 : OFIAMT, « Instructions générales relatives à l'examen, par les autorités dont relève le marché du travail, des demandes d'autorisation de séjour concernant les étrangers qui exercent une activité lucrative ».

Décembre 1960 : DFJP, regroupement familial, « Nouvelles directives sur l'admission de membres de la famille de travailleurs étrangers ».

2. Sources manuscrites

Archives de l'Etat de Neuchâtel (AEN)

Archives du Département de l'Industrie :

- L. OECN, 634, publications, conférences, foires, industrie du bâtiment, main-d'œuvre étrangère, horlogerie (1976).

Archives du Département de Police :

- 475-889 Permis de séjour et de travail pour travailleurs étrangers : dossiers individuels 1919-1977.

Archives du Département de l'Economie publique :

II. Industrie horlogère

- 41 CSH, 1947-1983
- 42 FH, 1947-1978
- 43 FH 1979-1982, UBAH 1947-1981, F.B. (Fédération boîte or), 1947.

VIII. Service de l'emploi

- 86 Demande de main-d'œuvre étrangère auprès de l'OCT, tableaux, 1947-1969 ; statistiques mensuelles, 1964-1968 ; placement des étrangers travaillant en Suisse, 1947-1948.
- 87 Placement des étrangers travaillant en Suisse, 1949-1964.
- 88-90 Conditions de travail faites à la main-d'œuvre étrangère (rapports, correspondance, documentation), 1956-1982, Hongrois (1956-1957).
- 96 Commission paritaire pour la main-d'œuvre : 1957-1987.

- 109 Frontaliers 1982-1990.

XXVI. Service économique et statistique

- 470 Statistique de l'industrie, recensement des fabriques (1948-1977).
- 471-473 Statistiques de l'industrie 1966-1988.

XXXI. Travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, placement

- 541 Main-d'œuvre étrangère, commission Italie-Suisse, 1967-1983.
- 543 Main-d'œuvre étrangère : procès-verbaux de la Commission d'experts, 1973-1981.

XLIX. Office cantonal du travail, section de la main-d'œuvre

- 634 Documentation de l'Office fédéral des étrangers, 1980-1984. Documentation de l'OFIAMT sur la main-d'œuvre étrangère, 1964-1981. Documentation sur les travailleurs frontaliers 1946-1980. Question du logement des travailleurs étrangers, litiges, 1965-1971. Procès-verbaux de la Commission consultative en matière de main-d'œuvre étrangère, 1980-1981.
- 635 Documentation relative à l'immigration 1964-1974 (arrêté fédéral et commentaires). Autorisations pour des entreprises de construction étrangères, 1980-1982. Consultation des associations professionnelles, 1960-1979. Travailleurs saisonniers dans la restauration et l'hôtellerie, 1975-1981.
- 636 Correspondance avec des entreprises : renseignements, 1965-1975. Conditions de travail, plaintes de travailleurs, 1964-1974.
- 639 Tchèques 1968 : dossier des réfugiés, statistique nominative, etc. 1968. Aide aux réfugiés, recherche d'emplois, 1973.

Archives du Département des Finances, série II :

IX. Conférences intercantionales et internationales

- 541 Groupe de concertation des cantons frontaliers limitrophes de la France : travailleurs frontaliers 1973-1988.
- 545 CTJ (Communauté de travail du Jura) : dossiers de travail divers : recherche et innovations technologiques, économie et emploi, guide des travailleurs frontaliers 1985-1993.

Manuel du Conseil d'Etat

Commerce et industrie (p.164) :

- Arrêté concernant l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère dans le canton de Neuchâtel 10.4.1962.
- Lettre au cartel syndical cantonal neuchâtelois 20.12.1968.

Bulletin officiel des délibérations du Grand Conseil 1970-1980

Archives de l'Etat du Valais (AEV)

SODEVAL (Société pour le développement économique et social en Valais) :

- 1 à 8, Correspondance classée par ordre alphabétique (1956-1971).
- 27, Correspondance avec des entreprises, Ebauches SA, Vollèges (1953).
- 46, Conférences et articles de presse du Dr. Henri Roh.
- 49-54, Correspondance avec des entreprises (aide financières) (1951-1956).
- 58-63, Idem (1953-1965).
- 65-68, Correspondance avec des entreprises (1961-1979).

- 75, Assemblées générales, séances de comité.
- 77/79, Communes subventionnées A-V (1954).
- 88, Offres de terrains, correspondance avec les communes et firmes (1952-1967).
- 115, Hors canton, divers (1952-1968).
- 116-123, Correspondance générale (1951-1977).
- 127, Archives, procès-verbaux, documents divers (1949-1970).
- 131, Fédération politique suisse de décentralisation (1957-1962).
- 132, Commission et congrès européen d'économie alpine (1952-1963).
- 135, Assemblées, contribution, rapports annuels, communiqués de presse (1945-1949).
- 146, Planification, forum, questionnaire OFIAMT (1964-1967).
- 147, OFIAMT Zurich, contrôle de coordination (1953-1959).
- 148, OFIAMT Berne, divers (1952-1956).

Industrie, commerce et travail 3510-2

Archives communales Roncola/BG (Italie)

- Ufficio d'anagrafe, Registro emigrazioni, 1935-1948.
- Ufficio d'anagrafe, Registro immigrazioni, 1935-1948.
- Archivio, categoria 15¹, 1898-1937.

¹ Catégories de référence des archives italiennes (fait sur la base de la nomenclature de 1949-1950 et 1958, variations possibles dans le temps) : 1 : amministrazione, 2 : opere pie e beneficenza, 3 : polizia urbana e rurale, 4 : sanità ed

- Archivio anni 1949-1950.
- Archivio anno 1951.
- Archivio anno 1958, categorie 1 a 15 (ensemble des domaines traités par l'administration communale).
- Archivio anno 1959, categorie 1 a 15 (ensemble des domaines traités par l'administration communale).
- Archivio anno 1962, categorie 7 a 15.
- Archivio anno 1965, categorie 7 a 15.
- Fiches individuelles éliminées (émigration ou décès)
- AIRE (Anagrafe dei cittadini italiani residenti all'estero) : dossiers de 40 familles encore à l'étranger et fiches individuelles éliminées (décès, perte de la nationalité italienne ou inscription dans une autre commune italienne)

Archives départementales du Doubs, Besançon (France)

Chambre de commerce et d'industrie (1378W356) :

- Groupe de travail sur les migrations frontalières dans le Haut-Doubs, comptes-rendus 1974.
- Migrations frontalières dans le Haut-Doubs, Etude la CRCI (Chambre régionale de commerce et d'industrie de Franche-Comté), octobre 1974 et mise à jour de juin 1976.
- Résultats des travaux du Groupe de travail de la chambre de commerce et d'industrie du Doubs sur le problème des migrations frontalières dans le Haut-Doubs.

igiene, 5 : finanze, 6 : governo, 7 : grazia, giustizia, culto, 8: leva, truppa, servizi militari, 9: educazione nazionale, 10: lavori pubblici, poste, telegrafo, telefono, radio, 11: agricoltura, industria, commercio, 12: stato civile, censimento, statistica, demografia, 13: esteri (diverses demandes de papiers, notamment pour des émigrations en Australie et Argentine, mais aussi pour des questions de retraites ou de pensions, dont s'occupent les consulats, par exemple en France), 14: oggetti diversi, 15: pubblica sicurezza.

(M4100) :

- Recrutement d'ouvriers suisses pour l'industrie horlogère pendant la crise de 1929.
- Dossiers chômage, 1935-1936, différentes demandes d'engagement ou de renouvellement de permis de travail pour des horlogers ou des ouvriers dans les usines de chocolaterie, dans le cadre de la loi du 10 août 1932 protégeant la main-d'œuvre nationale et qui prévoit notamment l'introduction de pourcentages étrangers dans les différentes branches économiques.

Archives d'entreprises

Tissot :

- Procès-verbaux du conseil d'administration 1929-1969.
- Procès-verbaux du comité de direction, 1940-1978 (2.3.1978).
- Rapports du conseil d'administration à l'Assemblée générale, 1919-1963
- Comité de direction Tissot (6 mai 1976 – 2 mars 1978, mars-juillet 1980) – Comité de direction Tissot horlogerie (novembre 1976-août 1977) – Commission qualité Tissot (24 mai 1976-7 août 1978).
- Notes et correspondance Direction générale 1971-1978.
- Coopé frontaliers 1975-1977.
- Formation du personnel à l'usine et au Technicum 1945-1947.
- Registres du personnel mai 1893-février 1954 et Contrôle des employés et ouvriers février 1954-octobre 1972, 10 volumes
- Fiches du personnel, 1919-1990 (environ 6'500 fiches)
- Entrées 1970-1971-1972.

- Questions du personnel, 1965-1973.
- Autorisations diverses dépendant des organisations horlogères, 1937-1954.
- Réfugiés hongrois chez Tissot SA.
- Circulaire et avis de nomination, documents épars et diverses années, 1909-1968.
- Archives Marie Tissot, technicum et école d'horlogerie, 1946-1954.
- Œuvres sociales 1950.
- Personnel, comparaison salaires, compensation militaire, 1960-1970.
- Personnel, PV commission du personnel, 1973-1982.
- Personnel (divers), 1937-1950.
- Personnel, Enquête sur les salaires – Rapports annuels de l'association patronale horlogère du district du Locle 1958-1961
- Personnel, Statistiques personnel, 1972-1974.
- Journal « Chaînon Tissot », Documents de préparation du journal, 1969-1972.
- « Les composants d'une politique de rémunération vus au travers de l'analyse d'un système de salaire », enquête interne Tissot non publiée, septembre 1977, mise à disposition par Jacques Riedweg.

SSIH :

- Procès-verbaux du Comité directeur, 1936-1978.
- Annexes aux Procès-verbaux du Comité directeur, 1964-1968.
- Comité directeur SSIH, statistiques mensuelles, 1966-1968.

- Rapport quadrimestriel Tissot du Comité directeur (Tissot) au Conseil d'administration SSIH 1930-1958.
- Rapports annuels du CA, 1951-1966.
- Rapports mensuels Tissot à P. Waltz, 1972-1974.
- Présidence, 1964-1973.
- Direction générale SSIH (12 avril 1976 – 30 août 1977), Direction marketing SSIH (Septembre 1975 – Septembre 1977), Comité direction industrielle (12 avril 1976 – 10 mai 1977).
- PV Comité Produit + annexes 1972.

Archives des associations professionnelles

Archives de la Convention patronale (le classement a pu être légèrement modifié lors du transfert aux Archives industrielles neuchâteloises) :

Personnel étranger :

Engagement dans l'horlogerie :

- août 1947 – décembre 1951 et conférence OFIAMT du 26.11.51 ;
- révision des critères de 1951 en 1955. Février 1952 – décembre 1955 ;
- janvier 1956 – décembre 1956 ;
- directives OFIAMT 31.10.59 – Correspondance (1956 – 1959) ;
- correspondance (janvier – décembre 1960) ;
- correspondance, (janvier – juin 1961) ;

- juillet 1961 – décembre 1963 ;
- Rapports d'activité (1945 – 1980).

Conjoncture et renchérissement :

- ACF du 1.3.63. Révision (30.8.63-17.3.64) ;
- ACF du 21.2.64. Instructions et directives, application (janvier – novembre 1964) ;
- ACF du 26.2.65 – Application (instructions et directives) et OE du 4.3.65 (mars 1965) ;
- ACF du 26.2.65 – Application, instructions, directives et régime pour 1966 ;
- ACF du 1.3.66 – Application (instructions et directives) (1.3.66 – janv. 67) ;
- ACF du 10.2.67 – Application (fév. 67 – fév. 68) ;
- Campagne UC/Vorort/SDES (1967-1968)
- ACF du 28 février 1968 – Application (mars 68 – mars 70) ;
- ACF du 16.3.70, Elaboration – Correspondance (septembre 69 – mars 70) ;
- ACF du 16.3.70, Application – Correspondance générale (mars 70 – avril 71) ;
- OCF 1974. – Elaboration (mai 1974 – juin 1975) ;
- OCF 9.7.75. – Elaboration, application (juin 75 – janvier 76) ;
- OCF 20.10.76 + modifications 19.10.77.

Accord sur l'immigration du 22.4.65 :

- Application (14.11 1961 – 18.2 1981).

Assimilation :

- Commission UC (août 1968) ;
- Assimilation.

Politique à long terme :

- Commission UC (fév. 1967 – déc. 1967).

Surpopulation étrangère :

- Initiative contre la surpopulation étrangère (Schwarzenbach) (mai 1968 – déc. 1969) ; nouvelle initiative contre la surpopulation étrangère (Schwarzenbach) (janv. 1970 – juin 1970) ; 3^{ème} initiative (Action nationale) (1971 – 1973).

Traitements horlogers :

- Enquêtes de l'OFIAMT sur les salaires et traitements des employés (1946-1977).
- Enquête de l'OFIAMT sur les traitements horlogers des employés : résultats globaux et par association (1952-1973) ; correspondances, circulaires et résultats (1972-1976).
- Enquête de l'OFIAMT sur les traitements horlogers des employés : correspondances, circulaires et résultats (1977-1983).

Salaires horlogers :

Salaires d'embauche :

- Industrie horlogère – accord CP/FOMH 1963-1969 ; régime canton GE (sept. 66 – déc. 66).
- Enquête OFIAMT : collection des résultats CP (1945-1959) ; idem : résultats globaux (1948-1959) ; idem : taux de salaires et horaires de travail (1952-1974).

- Résultat de l'enquête de l'OFIAMT (1942-1943) ; enquête de l'OFIAMT : résultats et tableaux (1947) ; statistique des salaires OFIAMT : tableaux (1948-1949) ; enquête annuelle sur les taux de salaires et horaires de travail fixés par le contrat collectif (1949) ; enquête de l'OFIAMT : tableaux et résultats (1950).
- Enquête de l'OFIAMT : résultats et tableaux (1951-1953).
- Enquête sur les gains des ouvriers : tableaux, feuilles des associations, résultats et récapitulation (1953-1955) ; statistique ouvriers (1954-1955).
- Enquête OFIAMT : dépouillement, résultats CP, récapitulation générale et résultats des associations patronales (1956-1958) ; idem : résultats Cadhor (1958) ; salaires moyens : modification des tarifs aux pièces, suppression du 10% (1957-1962), salaires moyens : classification du personnel (1958-1960).
- Enquête de l'OFIAMT : (ouvriers) dépouillement, résultats CP et récapitulation générale (1959-1961) ; idem : (ouvriers) résultats des associations patronales (1959-1961) ; idem : (employés) résultats des associations patronales (1960-1961).
- Idem (1962-1964).
- Révision des statistiques salaires (OFIAMT et interne) (1964-1965) ; révision : recensement du personnel et des employés, statistiques salaires (OFIAMT et interne) (1965-1970).
- Enquête de l'OFIAMT : (ouvriers) résultats des associations patronales ; idem : (employés) résultats des associations patronales ; idem : dépouillement ; idem : résultats globaux, par association et par canton (1965-1966).
- Enquête de l'OFIAMT : (ouvriers et employés) répartition par association, récapitulation générale, répartition par canton, résultats globaux et par association (1967) ; idem : (ouvriers) résultats globaux, par cantons, par villes, par sections horlogères et par associations (1968).
- Enquête de l'OFIAMT : (ouvriers) dépouillement ; idem : circulaires et correspondance générale ; idem : correspondance avec les associations ; idem : (ouvriers) résultats (1969-1972).
- Enquête de l'OFIAMT : (personnel de production) résultats (1973-1979).

- Enquête de l'OFIAMT : (personnel de production) circulaires et correspondance (1973-1979).
- Enquête interne de la CP : requête de FOMH (1942) ; idem : résultats et tableaux (1945-1951).
- Enquête interne de la CP : résultats et tableaux (1952-1974).
- Jugements et accord (collections) (1937-1965) ; affaires Tissot (1950-1951) ; modification des tarifs aux pièces dans les entreprises (1957-1966).

Possibilités de travail :

- Bulletin du délégué, 1958-1962.
- Bulletin du délégué, 1967-1972.

Usage abusif de calmants, intervention CP 1957, février 57/juin 58 ; 20 juin 1958-novembre 1962.

Reclassement, transfert et réadaptation :

- accord FOMH du 6.12.60 (Textes signés, Application 1961-1970)
- accord FOMH des 6.12.60/1.10.65 (Application cas particuliers 1967-1970)

Archives de la Chambre suisse de l'horlogerie :

- Procès-verbaux du Comité central 1930-1980.
- Procès-verbaux de Consulthor 1934-1962.
- Recueils de correspondance (sondages).

Archives de la FH :

Commission Cornu :

- 1711, échéance 1^{er} janvier 1966
- 1712, structure FH 1968, 1712 1, travaux de l'association
- 1713 échéance 1971, 1714 Commission FH super-structure, 1721 Commission d'étude pour la réorganisation de la recherche horlogère
- FH Commissions et groupes, 1487 FH/Cadhor, 1488 Procès Triebold
- Affaire Triebold, élaboration des réponses, constitution des annexes, instruction du procès, échange de mémoires, jugement.
- Affaire Cadhor, n° 62-64

Archives du secrétariat central de la FTMH (anciennes cotes, avant transfert aux archives sociales de Zurich) :

- 04-0056, Conférences horlogères 1940-1979
- 04-0104, Procès-verbaux des séances Consulthor 1957-1958
- 04-0125, Main-d'œuvre étrangère dans l'horlogerie 1963-1970
- 05-0116, Main d'œuvre étrangère 1946-1963
- 05-0122, Correspondance FTMH – Consolato d'Italia (ndr : consulat général italien à Bâle) 1965-1978
- 05-0123, Main d'œuvre étrangère 1960-1972
- 05-0125, Main d'œuvre étrangère 1953-1981

- 05-0128, Etrangers 1947-1980

Archives de la section locloise de la FOMH (conservées à la Bibliothèque de la Ville du Locle) :

- Circulaires 1971-1979
- Rapports annuels FOMH 1930-1980
- Procès-verbaux du comité du cartel syndical neuchâtelois 1921-1962.
- Procès-verbaux du Cartel syndical loclois 1947-1970.
- Assemblées Comité Horlogers 1931-1945.

Fonds privés

AEN, Fonds Gérard-F. Bauer :

II Conférences et exposés

Sources orales

Aguiari Elvira, entretien du 26 octobre 2009 à son domicile du Locle, durée 65 minutes.

Anker Roger, entretien du 15 février 2010 à son domicile de Bienne, durée 62 minutes.

Arber Georges, entretien du 22 mars 2005 à son domicile du Locle, durée 60 minutes.

Breguet Charles-André, entretien du 21 juin 2007 à son domicile du Locle, durée 90 minutes.

Bruchon Yves, entretien du 26 mai 2010 à son domicile de Morteau (F), durée 71 minutes.

Cortinovis Santina, Rota Camilla et Offredi Giovanna, entretien du 15 septembre 2009 dans un café du Locle, durée 70 minutes.

Fenaroli Ester et Renzo, entretien du 11 octobre 2009 à leur domicile de Roncola (BG), durée 76 minutes.

Gelsi Giovanna, Clelia et Rina, entretien du 7 novembre 2009 au domicile de la première, au Locle, durée 63 minutes.

Hool Max, entretien réalisé par Johann Boillat et Frédéric Noyer (Université de Neuchâtel) le 25 juillet 2007.

Jeannot Paul, entretien du 19 avril 2010 à son domicile de Morteau (F), durée 35 minutes.

Marguet Alain, entretien du 19 juillet 2010 au siège de l'Amicale des frontaliers, Morteau (F), durée environ 60 minutes (entretien non-enregistré).

Paul Daniel, entretien du 19 avril à son domicile de Villers-le-Lac (F), durée 103 minutes.

Pellaton Yves, entretien du 3 février 2010 à son domicile des Brenets, durée 52 minutes.

Pezzotta Maria, entretien du 5 avril 2010, par téléphone (réside à Scanzorosciate (BG)), durée 20 minutes.

Rège Jean-Jacques, entretien du 29 avril 2008 à son domicile d'Yverdon, durée 120 minutes.

Riedweg Jacques, entretien du 25 janvier 2010 à son domicile d'Estavayer-le-Lac, durée 43 minutes.

Rota Palmina, entretien du 12 octobre 2009 à son domicile de Roncola (BG), durée 20 minutes.

Mme et M. S., entretien du 14 octobre 2009 à son domicile du Locle, durée 49 minutes.

Sahli Maurice, entretien du 27 janvier 2010 à son domicile du Locle, durée 28 minutes.

Tissot Luc, entretien du 8 février 2010 dans un café de Neuchâtel, durée 25 minutes.

Vecchi Ilde, entretien du 27 octobre 2009 à son domicile du Locle, durée 46 minutes.

Vernerey Raymond, entretien du 19 avril 2010 à son domicile de Morteau (F), durée 43 minutes.

Veysset Bernard, entretien du 17 février 2010 à son domicile de Morteau (F), durée 176 minutes (transcription de l'entretien remplacée par un témoignage écrit).

BIBLIOGRAPHIE

Aarburg Hans-Peter von, Gretler Sarah Barbara, *Kosova-Schweiz. Die albanische Arbeits- und Asylnmigration zwischen Kosovo und der Schweiz (1964-2000)*, Münster, Vienne, Zurich : Lit. Verlag, 2008.

Addor Georges, *De la naturalisation et de l'assimilation des étrangers en Suisse : rapport présenté à la réunion des Chanceliers d'Etat suisses, à Lausanne, les 9 et 10 septembre 1911*, Zurich : (s.n.), 1911.

Addor Georges, *De l'assimilation des étrangers en Suisse*, Zurich : Art. Institut Orell Füssli, 1913.

Aguillaume Cécile, « Les horlogers suisses face à la mondialisation (1968-1983) », *Cahiers de RECITS* 3 (2004), p. 57-76.

Alotta Stefania, « Donne, emigrazione ed emancipazione », *Studi emigrazione* 161 (mars 2006).

Amar Marianne, Milza Pierre, *L'immigration en France au XXe siècle*, Paris : Armand Colin, 1990.

Ammann Hector, *Die Italiener in der Schweiz*, Bâle : Ernst Finckh Verlag, 1917.

Aprile Sylvie, Dufoix Stéphane, *Les mots de l'immigration*, Paris : Belin, 2009.

Arlettaz Gérald, « Démographie et identité nationale. La Suisse et la question des étrangers », *Etudes et sources* 11 (1985), p. 83-174.

Arlettaz Gérald, « Les étrangers : camarades ou concurrents ? Le mouvement ouvrier suisse et la politique nationale à l'égard des étrangers (1914-1927) », *Revue syndicale suisse* (1990/4), p. 117-128.

Arlettaz Gérald, « L'émigration : un enjeu politique cantonal et national (1848-1888) », *Vallesia* 46 (1991), p. 67-81.

Arlettaz Gérald, « De la « seconda patria » à la nation assiégée : la Suisse et les émigrants italiens après la Première Guerre mondiale », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 17 (2001), p. 39-54.

Arlettaz Gérald, Burkart Silvia, « Les chambres fédérales face à la présence et à l'immigration étrangères (1914-1922) », *Etudes et sources* 17 (1991), p. 9-155.

Arlettaz Silvia et Gérald, « L'immigration en Suisse depuis 1848 : une mémoire en construction », *Revue Suisse d'Histoire* 41 (1991), p. 287-297.

Arlettaz Silvia et Gérald, « La « question des étrangers » en Suisse 1880-1914 », in Fabre Daniel (dir.), *L'Europe entre culture et nations : actes du colloque de Tours, décembre 1993*, Paris : Ed. de la Maison des sciences de l'homme, 1996, p. 257-268.

Arlettaz Silvia et Gérald, « Les paradoxes de l'accès à la nationalité suisse. L'accueil et l'intégration des Allemands, 1880-1920 », in Studer Brigitte, Tissot Laurent (dir.), *Le passé du présent. Mélanges offerts à André Lasserre*, Lausanne : Payot, 1999, p. 89-103.

Arlettaz Silvia et Gérald, *La Suisse et les étrangers : immigration et formation nationale (1848-1933)*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'Histoire de la Suisse romande, 2004.

Arlettaz Silvia et Gérald, « L'Etat social national et le problème de l'intégration des étrangers 1890-1925 », *Etudes et Sources* 31 (2006), p. 191-217.

Arlettaz Gérald, Perrenoud Marc, « Immigration et refuge en Suisse (XIXe-XXe siècles). Constats et perspectives de recherche », *Traverse* 2 (2003), p. 106-117.

Aubert Gabriel, *L'obligation de paix du travail : étude de droit suisse et comparé*, Genève : Georg, 1981.

Aydalot Philippe, *Milieus innovateurs en Europe – Innovative Environments in Europe*, Paris : GREMI, 1986.

Bade Klaus, *L'Europe en mouvement : la migration de la fin du XVIIIe siècle à nos jours*, Paris : Seuil, 2002.

Baechler Emile, *La Fabrique d'horlogerie de Fontainemelon SA*, Neuchâtel : Attinger, 1961.

Bairoch Paul, Koerner Martin (dir.), *La Suisse dans l'économie mondiale*, Genève : Droz, 1990.

Bardet-Bloch Anne, Bolzman Claudio, Fibbi Rosita, *Les associations d'immigrés : repli ou participation sociale ? L'exemple de Genève*, Genève : Centre de contact Suisses-immigrés, Groupe de recherche Migrations-Genève, 1988.

Barrelet Jean-Marc, *Petit guide pour servir à l'histoire de l'horlogerie*, Neuchâtel : Archives de l'Etat, 1988.

Barrelet Jean-Marc, « Ecrire l'histoire économique dans les archives publiques », *Etudes et Sources* 27 (2001), p. 117-136.

Barrelet Jean-Marc, « L'historiographie récente de l'horlogerie suisse 1983-1994 », in Mayaud Jean-Luc, Henry Philippe (dir.), *Horlogeries. Le temps de l'histoire (Neuchâtel-Besançon, 1993-1994)*, Besançon : Annales littéraires de l'Université de Besançon, 1995.

Bastenier Albert, Targosz Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve : Sybidi Papers, Academia, 1991.

Bauer Gérard, « Les mutations structurelles de l'industrie horlogère suisse. Du corporatisme étatisé à la liberté : survol des années 1930 à 1970 », in *La répartition territoriale du pouvoir en Europe II*, Fribourg Suisse : Institut du fédéralisme, 1992, p. 215-223.

Baumann Frédéric, *Société générale de l'horlogerie suisse SA ASUAG, historique publié à l'occasion de son 25^{ème} anniversaire 1931-56*, Bienne : Arts graphiques Schüller, s.d.

Becattini Giacomo, « Dal settore industriale al distretto industriale. Alcune considerazioni sull'unità di indagine dell'economia industriale », *Rivista di economia e politica industriale* II (1979), p. 7-21.

Becattini Giacomo, « Le district marshallien. Une notion socio-économique », in Benko Georges, Lipietz Alain (dir.), *Les régions qui gagnent. Districts et réseaux : les nouveaux paradigmes de la géographie économique*, Paris : PUF, 1992, p. 35-55.

Bellwald Werner, Guzzi Sandro (dir.), *Un peuple réfractaire à l'industrie ? Fabriques et ouvriers dans les montagnes valaisannes*, Baden : Hier und jetzt, 2006.

Berger Suzanne, Piore Michael, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1980.

Bergier Jean-François, *Naissance et croissance de la Suisse industrielle*, Berne : Francke Editions, 1974.

Berlinger-Konqui Marianne, « L'horlogerie dans le canton du Valais », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 173–178.

Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, 2 vol., Roma : Donzelli, 2001-2002.

Blanc-Chaléard Marie-Claude, « L'histoire de l'immigration aujourd'hui. Quelques pistes de réflexion », Actes de l'histoire de l'immigration (2000),
<http://barthes.enssib.fr/clio/revues/AHI/articles/preprints/blanchal.html>, site consulté le 4 mai 2010.

Blanc-Chaléard Marie-Claude, *Histoire de l'immigration*, Paris : La Découverte, 2001.

Blanc-Chaléard Marie-Claude, *Les Italiens en France depuis 1945*, Rennes : Presses universitaires de Rennes - Éditions Mémoire Génériques, 2003.

Blanc-Chaléard Marie-Claude, Bechelloni Antonio, Deschamps Bénédicte, Dreyfus Michel et Vial Eric (dir.), *Les Petites Italies dans le monde*, Rennes : PUR, 2007.

Blanchard Philippe, *L'établissage. Etude historique d'un système de production horloger en Suisse 1750-1950*, thèse de doctorat, Neuchâtel, 2010.

Bobillier-Chaumon Charles-Yvan, « De la fin des distances aux nouvelles frontières de la globalisation : un syndrome maquiladoras dans le Jura franco-suisse », *Revue Géographique de l'Est*, XXXVIII, 3 (septembre 1998), p. 127-136.

Böhlen Nadia, *Les politiques migratoires en Allemagne et en Suisse depuis 1945*, Genève : Institut universitaire de hautes études internationales, 1998.

Boillat Johann, Noyer Frédéric, « La cartellisation de l'horlogerie suisse (1928-1931) : un mécanisme de production d'inégalités ? », in David Thomas, Groebner Valentin, Schaufelbuehl Janick Marina, Studer Brigitte (dir.), *Die Produktion von Ungleichheiten. La production des inégalités*, Zurich : Chronos, 2010, p. 195-204.

Boillat Johann, « Chronologie de droit public relative à la branche horlogère suisse (1921-1984) », in Cortat Alain, *Contribution à une histoire des cartels en Suisse*, Neuchâtel : Alphil – Presses universitaires suisses, 2010, p. 107-136.

Boillat Johann, « Contrôler la dissidence : naissance et évolution du cartel horloger suisse (1931-1941) », in Müller Margrit, Schmidt Heinrich, Tissot Laurent (dir.) *Regulierte Märkte : Zünfte und Kartelle - Marchés régulés : Corporations et cartels*, Zurich : Chronos, 2011, p. 247-260.

Boillat Johann, *Contrôler le temps ! Histoire du cartel horloger suisse (1921-1941)*, thèse de doctorat en cours, Neuchâtel.

Boillat Valérie, Degen Bernard et al., *La valeur du travail : histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne : Antipodes, 2006.

Bolli Jean-Jacques, *L'aspect horloger des relations commerciales américano-suisse de 1929 à 1950*, La Chaux-de-Fonds : La Suisse horlogère, 1957.

Bolzmann Claudio, Fibbi Rosita, Vial Marie, « Les immigrés face à la retraite : rester ou retourner ? », *Revue suisse d'économie politique et de statistique* 129, 3 (1993), p. 371-384.

Bolzmann Claudio, « La politique migratoire suisse : entre contrôle et intégration », *Ecarts d'identité* 99 (2002), p. 65-71.

Bolzmann Claudio, Vial Marie, *Migrants au quotidien : les frontaliers. Pratiques, représentations et identités collectives*, Zurich : Seismo, 2007.

Bonacich Edna, « A Theory of Middlemen Minorities », *American Sociological Review* 38 (1973), p. 583-594.

Bonnard Claude, Joseph Roger, *Une convention collective de travail : pourquoi ?*, La Chaux-de-Fonds : Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, 1987.

Bornoz Daniel, « Les maisons ouvrières d'entreprise : le cas de la Société Immobilière des usines Dubied, à Couvet », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 25 (2009), p. 28-39.

Borruso Paolo, « Missioni cattoliche ed emigrazione italiana in Francia nel secondo dopoguerra (1946-53) », *Studi Emigrazione* 155 (septembre 2004), p. 655-677.

Bory Valérie, *Debors ! : de la chasse aux Italiens à la peur des réfugiés, 1896-1986*, Lausanne : P.-M. Favre, 1987.

Boscardin Lucio, *Die italienische Einwanderung in die Schweiz mit besonderer Berücksichtigung der Jahre 1946-1959*, Zurich : Polygraphischer Verlag, 1962.

Bourdieu Pierre, Chartier Roger, *Le sociologue et l'historien*, Marseille : Agone, 2010.

Boyd Monica, « Family and Personal Networks in International Migration : Recent Developments and New Agendas », *International Migration Review* 23, 87-3 (1989), p. 638-670.

Braun Rudolf, *Sozio-kulturelle Probleme der Eingliederung italienischer Arbeitskräfte in der Schweiz*, Erlenbach/Zurich : E. Rentsch, 1970.

Brettell Caroline, Hollifield James (dir.), *Migration Theory : Talking Across Disciplines*, New York : Routledge, 2000.

Brubaker Rogers, *Citoyenneté et nationalité en France et en Allemagne*, Paris : Belin, 1997.

Bruno Anne-Sophie (dir.), *Petites entreprises et petits entrepreneurs étrangers en France (19^e – 20^e siècle) : actes des journées d'étude des 23 et 24 octobre 2003*, Paris : Publibook, 2006.

Bruno Anne-Sophie, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris : EHESS, 2010.

Bürgenmeier Beat (dir.), *Main-d'œuvre étrangère : une analyse de l'économie suisse*, Paris : Economica, 1992.

Burki Aline, Ebel Leana, « *A l'heure des petites mains* ». *L'embauche d'ouvrières italiennes : enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel : Alphil, 2008.

Burkhard Thierry, *De Gissi à Bienne... et après ? Essai de compréhension des facteurs de retour et de non-retour des migrants*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, 2005.

Busset Thomas, Mathieu Jon, *Mobilité spatiale et frontières*, Zurich : Chronos, 1998.

Buzzi Stéphane, Devinck Jean-Claude, Rosental Paul-André, *La santé au travail : 1880-2006*, Paris : La Découverte, 2006.

Cahier du CEDREF, *Femmes en migrations*, n° 8-9, 2000.

Cahier du CEDREF, *Genre, travail et Migrations en Europe*, 2003.

Calvaruso Claudio, *Emigrazione e sindacati*, Roma : Coines, 1975.

Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991.

Carminati Antonio, Locatelli Costantino, *Storie di emigranti. Percorsi e caratteri dell'emigrazione valdimagnina : la Vallée de Joux (Nord Vaudois, Svizzera)*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2003.

Carron Alexandre, Carron Christophe, *Nos cousins d'Amérique : histoire de l'émigration valaisanne au XIX^e siècle*, 2 vol., Sierre : Ed. Monographic, 1986-2002.

Cartel syndical du Canton de Neuchâtel, *La Restauration de l'Industrie horlogère (La thèse ouvrière), Rapport présenté à la Chambre du Commerce, de l'Industrie et du Travail du Canton de Neuchâtel sur les possibilités de lutte contre le chômage et de restauration de l'Industrie horlogère*, s.l., 1923.

Casagrande Giovanni, *Migration et relations ethniques en Suisse. Bibliographie choisie (1945-1999)*, Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations, 2001.

Castelnuovo-Frigessi Delia, *La condition immigrée : les ouvriers italiens en Suisse*, Lausanne : Editions d'en bas, 1978.

Castles Stephen, Kosack Godula, *Immigrant Worker and Class Structure in Western Europe*, Londres, New York (etc.) : Oxford University Press, 1973.

Catarino Christine, Morokvasic Mirjana, « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 21, 1 (2005), p. 7-27.

Cerase Francesco Paolo, « L'onda di ritorno : i rimpatri », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 113-125.

Cerutti Mauro, « Un secolo di emigrazione italiana in Svizzera (1870-1970) attraverso le fonti dell'Archivio federale », *Etudes et Sources* 20 (1994), p. 11-104.

Cerutti Mauro, « L'immigration italienne en Suisse dans le contexte de la Guerre froide », in Batou Jean, Cerutti Mauro, Heimberg Charles, *Pour une histoire des gens sans Histoire : ouvriers, exclus et rebelles en Suisse, 19^e-20^e siècles*, Lausanne : Editions d'en bas, 1995, p. 213-231.

Cerutti Mauro, « L'accord italo-suisse de 1964 : une rupture dans la politique migratoire suisse », Politorbis, Revue de politique étrangère 44 (2008), p. 33-39,
http://www.dodis.ch/pdf/Politorbis44_5_30_10_08.pdf, site consulté le 9 juillet 2010.

Chambre suisse de l'horlogerie, « L'enseignement professionnel dans l'industrie horlogère », Bulletin CSH 5 (1955).

Chambre suisse de l'horlogerie, « Horlogerie – Statut légal – Economie nationale », Bulletin CSH 10 (1961).

Cheda Giorgio, *L'emigrazione ticinese in Australia*, Locarno : Armando Dadò, 1976.

Chevallier Jean-Claude (dir.), *Les travailleurs frontaliers francs-comtois en Suisse*, Université de Franche-Comté, 1990.

Chevallier Jean-Claude, Gillon Pascal, « Les dynamiques économiques et spatiales dans l'Arc jurassien », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 253-277.

Chopard Théo, *La bataille des vacances payées*, Genève : Ed. Radard, 1946.

Christe Sabine, Natchkova Nora, Schick Manon, Schoeni Céline, *Au foyer de l'inégalité : la division sexuelle du travail en Suisse pendant la crise des années 30 et la Deuxième Guerre mondiale*, Lausanne : Editions Antipodes, 2005.

Christe Sabine, « *A travail égal, salaire égal* », une revendication féministe ? L'exemple du conflit du cadran métal (1937-1946), mémoire de licence, Lausanne, 2003.

Clavien Alain, *Les helvétistes : intellectuels et politique en Suisse romande au début du siècle*, Lausanne : Editions d'en bas ; Société d'histoire de la Suisse romande, 1993.

Clavien Alain, « La modernisation du Valais, 1848-1914 », in Papilloud Jean-Henry (dir.), *Histoire du Valais*, tome 3, Sion : Société d'histoire du Valais romand, 2002, p. 581-635.

Cohen Robin (dir.), *Theories of Migration*, Cheltenham : Elgar, 1996.

Collectif, *Apprendre, créer, transmettre : la formation des horlogers, passé et avenir, Actes du colloque du 20-21 novembre 1998*, La Chaux-de-Fonds : Institut l'homme et le temps, 1999.

Collectif, *Carbonai e boscaioli : L'emigrazione bergamasca sulle Alpi occidentali dal diciannovesimo al ventesimo secolo*, Centro studi Valle Imagna : s.l., 2005.

Collectif, « Logement ouvrier », Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier 25 (2009).

Collomp Catherine, « Histoire de l'immigration aux Etats-Unis, un bref état de la question », Hommes et migrations 1255 (mai-juin 2005), p. 15-18.

Colucci Michele, *Lavoro in movimento : l'emigrazione italiana in Europa, 1945-1957*, Rome : Donzelli, 2008.

Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère, *Le problème de la main-d'œuvre étrangère : Rapport de la Commission chargée de l'étude du problème de la main-d'œuvre étrangère*, Berne : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, 1964.

Commission fédérale d'étude des prix, *Les cartels et la concurrence en Suisse*. Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1957.

Commission fédérale d'étude des prix, *Etude critique de la réglementation publique et privée de la concurrence dans l'industrie horlogère suisse*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1959.

Commission indépendante d'experts Suisse-Seconde Guerre mondiale, *La Suisse, le national-socialisme et la Seconde Guerre mondiale. Rapport final*, Zurich : Editions Pendo, 2002.

Comtesse Jean-Laurent, *La crise de 1929 et l'industrie horlogère suisse*, Lausanne : Héliographia, 1952.

Coriat Benjamin, *L'atelier et le chronomètre, essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Paris : Bourgois, 1994.

Cornelius Wayne, Martin Philip, Hollifield James, *Controlling Immigration, a Global Perspective*, Stanford : Stanford University Press, 1995.

Cortat Alain, *Un cartel parfait. Réseaux, R&D et profits dans l'industrie suisses des câbles*, Neuchâtel : Alphil, 2009.

Corti Paola, « L'émigration italienne : historiographie, anthropologie et recherche comparatiste », Revue Européenne des Migrations Internationales 11, 3 (1995), p. 5-18.

Corti Paola, *Migrazioni*, Torino : Einaudi, 2009.

Coulon Augustin de, Flückiger Yves, « Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 109-119.

Coulon Augustin de, Falter Jean-Marc et al., « Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère », in Wicker Hans-Rudolf, Fibbi Rosita et Haug Werner (dir.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*, Zurich : Seismo, 2003, p. 263-289.

Coulon Philippe de, *Les ébauches : Deux siècles d'histoire horlogère : Ouvrage publié à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire d'Ebauches S.A.*, Neuchâtel : s.n., 1951.

Crema Enrique, *Les travailleurs espagnols en Suisse et dans le canton de Vaud (1960-1985)*, Lausanne : Ecole d'études sociales et pédagogiques, 1986.

Crevoisier Olivier, Maillat Denis, *Milieu, organisation et système de production territorial : vers une nouvelle théorie du développement spatial*, Neuchâtel : IRER, 1989.

Crevoisier Olivier, *La transformation de l'industrie horlogère dans l'Arc jurassien suisse de 1960 à 1990*, Neuchâtel : IRER, 1990.

Crevoisier Olivier, *Espace régional et recomposition des activités industrielles. L'émergence de milieux innovateurs dans l'Arc jurassien*, Thèse en sciences économiques, Neuchâtel, 1993.

Crevoisier Olivier, « Les économies jurassiennes suisses », in Daumas Jean-Claude, Tissot Laurent, *L'Arc jurassien. Histoire d'un espace transfrontalier*, Yens-sur-Morges, Vesoul : Editions Cabédita, Editions Maé-Erti, 2004, p. 247-255.

D'Amato Gianni, *Vom Ausländer zum Bürger : Der Streit um die politische Integration von Einwanderern in Deutschland, Frankreich und der Schweiz*, Münster, Vienne, Zurich : Lit. Verlag, 2005 (3^{ème} édition).

Daumas Jean-Claude, Tissot Laurent, *L'Arc jurassien. Histoire d'un espace transfrontalier*, Yens-sur-Morges, Vesoul : Editions Cabédita, Editions Maé-Erti, 2004.

Daumas Jean-Claude (dir.), *Les systèmes productifs dans l'Arc jurassien : acteurs, pratiques et territoires (XIXe-XXe siècle)*, Besançon : Presses universitaires de Franche-Comté, 2004.

Daumas Jean-Claude, « Districts industriels : du concept à l'histoire. Les termes du débat », in Barjot Dominique (dir.), *Où va l'histoire des entreprises ?*, Revue économique 58, 1 (2007).

De Gasparo Claudia, *Les temps des ouvrières horlogères. Récits de vie au quotidien de femmes horlogères en Suisse romande dans l'après-guerre*, mémoire de licence, Lausanne, 2001.

Degen Bernard, « Der Arbeitsfrieden zwischen Mythos und Realität », in Collectif, *Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos. Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit – Geschichte, Krise, Perspektiven*, Zurich : Widerspruch, 1987, p. 11-30.

Descamps Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone : de la construction de la source orale à son exploitation*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2001.

Dewitte Philippe (dir.), *Immigration et intégration, l'état des savoirs*, Paris : La Découverte, 1999.

Dirlewanger Dominique, Guex Sébastien, Pordenone Gian-Franco, *La politique commerciale de la Suisse : de la Deuxième Guerre mondiale à l'entrée au GATT (1945-1966)*, Zurich : Chronos, 2004.

Donzé Pierre-Yves, *Formation professionnelle et développement industriel dans le district de Porrentruy aux 19e et 20e siècles. Cent ans du Centre Professionnel de Porrentruy (1904-2004)*, Neuchâtel : Alphil, 2005.

Donzé Pierre-Yves, *Histoire d'un syndicat patronal horloger : l'Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie (ACBFH) / Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM) : 1916-2006*, Neuchâtel : Alphil, 2006.

Donzé Pierre-Yves, *Histoire de l'industrie horlogère suisse : de Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*, Neuchâtel : Alphil, 2009.

Donzé Pierre-Yves, « L'innovation dans l'horlogerie suisse au 20^e siècle : réflexions à propos de la publication de *La « recherche et développement » en horlogerie* d'Hélène Pasquier (2008) », Revue Suisse d'Histoire 60, 2 (2010), p. 237-251.

Dosse François, *L'histoire en miettes : des Annales à la « nouvelle histoire »*, Paris : La Découverte, 2010.

Douki Caroline, « Les maires de l'Italie libérale à l'épreuve de l'émigration », Mélanges de l'Ecole française de Rome. Italie et Méditerranée 1 (1994), p. 333-364.

Douki Caroline, « L'Etat libéral italien face à l'émigration de masse (1860-1914) », in Green Nancy, Weil François (dir.), *Citoyenneté et émigration. Les politiques du départ*, Paris : EHESS, 2006, p. 95-117.

Douki Caroline, « Entre discipline manufacturière, contrôle sexué et protection des femmes. Recrutement, encadrement et protection des jeunes migrantes italiennes vers les usines textiles européennes (France, Suisse, Allemagne) au début du XXe siècle », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 87-120.

Downs Laura Lee, *L'inégalité à la chaîne : la division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre (1914-1939)*, Paris : Albin Michel, 2002 (1^{ère} édition 1995).

Duby Georges, Perrot Michelle, *Histoire des femmes en Occident*, 5 volumes, Paris : Plon, 1991-1992.

Dufoix Stéphane, et al. (dir.), *Loin des yeux près du cœur : les Etats et leurs expatriés*, Paris : Presses de Sciences Po, 2010.

Ebel Marianne, Fiala Pierre, *Sous le consensus la xénophobie. Paroles, arguments, contextes (1961-1981)*, Lausanne : Institut de science politique, Mémoires et documents 16, 1983.

Erard David, *Les concentrations dans l'industrie horlogère suisse : l'exemple de la manufacture de montres Zenith au Locle (1945-1972)*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2008.

Evéquozy-Dayen Myriam, « L'économie valaisanne de 1850 à 1985 », in Dayer Stéphane (dir.), *Aspects de l'économie valaisanne : histoire, réalités, perspectives*, Sion : Département de l'instruction publique du canton du Valais, 1992, p. 19-70.

Evéquozy-Dayen Myriam, « Les héritages en question, 1945-1997 », in Papilloud Jean-Henry (dir.), *Histoire du Valais*, tome 4, Sion : Société d'histoire du Valais romand, 2002, p. 725-843.

Faessler François, *Centenaire de l'école d'horlogerie du Locle, 1868-1968*, Le Locle : s.n., 1968.

Fallet Estelle, Trisconi Michela, « L'horlogerie dans le canton de Fribourg », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 117-122.

Fallet Estelle, *Tissot, 150 ans d'histoire : 1853-2003*, Le Locle : Tissot, 2003.

Farré Sébastien, « La Suisse et l'Espagne : de la reconnaissance du franquisme à l'émigration économique. Un aperçu des relations bilatérales hispano-suisse 1939-1964 », in Hug Peter, Kloter Martin (dir.), *Aufstieg und Fall des Bilateralismus. Schweizerische Aussen- und Aussenwirtschaftspolitik 1930-1960: Rahmenbedingungen, Entscheidungsstrukturen, Fallstudies*, Lausanne: Payot, Zurich : Chronos, 1999.

Farré Sébastien, « Emigracion española y antifranquismo en Suiza », Fundacion 1o de Mayo, Documento de trabajo 2 (2001).

Farré Sébastien, *La Suisse et l'Espagne de Franco : de la guerre civile à la mort du dictateur (1936-1975)*, Lausanne : Antipodes, 2006.

Favre Christian, « La colonie suisse de Franche-Comté : histoire d'une migration frontalière, de la Grande Dépression à la veille de la Seconde Guerre mondiale », Cahiers de RECITS 5 (2007), p. 77-96.

Fédération horlogère suisse, *Quelques considérations sur l'évolution de l'industrie horlogère suisse. Mémoire déposé devant la Commission d'étude par les membres FH de cette Commission*, septembre 1957.

Fédération horlogère suisse, *Origine et structure de l'horlogerie suisse : les organisations horlogères, la Fédération horlogère suisse*, Bienne : FH, 1961.

Fédération horlogère suisse, *Les relations horlogères américano-suisse de 1930-1967*, Bienne : FH, 1967.

Feldman David, « Immigrés et historiographie au Royaume-Uni », Hommes et migrations 1255 (mai-juin 2005), p. 28-37.

Fibbi Rosita, « Les associations italiennes en Suisse, en phase de transition », Revue Européenne des Migrations Internationales 1, 1 (1985), p. 37-47.

Fibbi Rosita, « Immigrati anziani in Svizzera : dal mito del ritorno alla realtà dell'insediamento e della doppia dimora », in Halter Ernst, *Gli italiani in Svizzera : un secolo di emigrazione*, Bellinzona : Casagrande, 2004, p. 241-248.

Findlay Allan, Garrick Lesley, « Scottish Emigration in the 1980s : A Migration Channels Approach to the Study of Skilled International Migration », Transactions of the Institute of British Geographers 15 (1990), p. 177-192.

Fitzgerald Keith, *The Face of the Nation : Immigration, the State, and the National Identity*, Stanford : Stanford University Press, 1996.

Flückiger Yves, « La politique suisse en matière d'immigration », in Bürgenmeier Beat (dir.), *Main-d'œuvre étrangère : une analyse de l'économie suisse*, Paris : Economica, 1992, p. 17-26.

Flückiger Yves, Falter Jean-Marc, *La main-d'œuvre frontalière et son impact sur les salaires à Genève*, Genève : Observatoire universitaire de l'emploi, 2000.

Flynn Karen, « Infirmières des Caraïbes en Angleterre et au Canada. Migration, travail et identité », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 99-117.

Fontana Giovanni Luigi, et al. (dir.), *Mobilità imprenditoriale e del lavoro nelle Alpi in età moderna e contemporanea*, Milan : CUESP, 1998.

Fosanelli Ivano, *Verso l'Argentina : Emigrazione, insediamento, identità tra Otto e Novecento*, Locarno : Armando Dadò, 2000 (2ème édition).

Fragomichelakis Michel, *Culture technique et développement régional. Les savoir-faire dans l'Arc jurassien*, Neuchâtel : EDES, 1994.

Francillon André, *Histoire de la fabrique des Longines précédée d'un essai sur le comptoir Agassiz*, Saint-Imier : Compagnie des montres Longines Francillon SA, 1947.

Frank Robert, « La mémoire et l'histoire », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 65-72.

Frey Yves, *Polonais d'Alsace : pratiques patronales et mineurs polonais dans le bassin potassique de Haute-Alsace 1918-1948*, Besançon : Presses Universitaires franc-comtoises, 2003.

Fourastié Jean, *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris : Fayard, 1979.

Gabaccia Donna R., *Italy's Many Diasporas*, Londres : UCL Press, 2000.

Galissot René, *La place des étrangers dans le mouvement ouvrier français*, Paris : MIRE, 1988.

Galissot René, Bouzama Nadir, Clément Ghislaine, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris : Méridiens Klincksieck, 1994.

Garbani Philippe, Schmid Jean, *Le syndicalisme suisse : histoire politique de l'Union syndicale (1880-1980)*, Lausanne : Editions d'en bas, 1980.

Garcia Gonzalez José-Luis, *Immigration et retour : le cas de l'immigration espagnole en Suisse*, Lausanne : Ecole d'études sociales et pédagogiques, 1987.

Garrido Angela, *Le début de la politique fédérale à l'égard des étrangers*, Lausanne : Section d'histoire de l'Université de Lausanne, 1987.

Garufo Francesco, « Pénurie de main-d'œuvre et lutte contre la transplantation des techniques. Les travailleurs étrangers dans l'horlogerie suisse (1945-1975) », *Cahiers de RECITS* 4 (2006), p. 89-112.

Garufo Francesco, « « Ces pères tranquilles de la haute conjoncture » : les travailleurs frontaliers dans l'horlogerie suisse (1945-1980) », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 22 (2006), p. 113-130.

Garufo Francesco, « Les travailleurs frontaliers », in Collectif, *Le Val-de-Travers : une région, une identité*, Hauterive : éditions Gilles Attinger, p. 273-276, 2008.

Garufo Francesco, « Abondances et disettes » et « La question sociale », in Tissot Laurent, Bujard Jacques, *Le Pays de Neuchâtel et son patrimoine horloger*, Chézard-Saint-Martin : Ed. de la Chatière, p. 247-255 et p. 271-280, 2008.

Garufo Francesco, « Horlogerie et travailleurs étrangers : la libéralisation du marché de l'emploi face aux limitations cartellaires et publiques », in Donzé Pierre-Yves, Fior Michel, *Transitions historiques et construction des marchés : mutations et contre-mutations dans l'économie suisse aux XIXe et XXe siècles*, Neuchâtel : Alphil, 2009, p. 87-110.

Garufo Francesco, « Travail frontalier et segmentation du marché de l'emploi horloger : le cas de Tissot SA (1960-1980) », *Géo-Regards* 2 (2009), p. 23-37.

Garufo Francesco, « Les politiques de main-d'œuvre dans l'horlogerie de l'Arc jurassien suisse : entre immigration et décentralisation (1945-1975) », in Tissot Laurent, Garufo Francesco, Daumas Jean-Claude, Lamard Pierre (dir.), *Histoires de territoires. Les territoires industriels en question, XVIIIe-XXe siècles*, Neuchâtel : Alphil, 2010, p. 169-191.

Garufo Francesco, « La libéralisation de l'horlogerie ou les limites de la cartellisation (1951-1971) », in Cortat Alain, *Contribution à une histoire des cartels en Suisse*, Neuchâtel : Alphil – Presses universitaires suisses, 2010, p. 165-184.

Gees Thomas, *Die Schweiz im Europäisierungsprozess : Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Konzepte am Beispiel der Arbeitsmigrations-, Agrar- und Wissenschaftspolitik, 1947-1974*, Zurich : Chronos, 2006.

Genèses : « Vos papiers ! », n° 54, mars 2004, p. 2-89.

Gerardi Dario, *La Suisse et l'Italie 1923-1950 : commerce, finance et réseaux*, Neuchâtel : Alphil, 2007.

Gervereau Laurent, Milza Pierre, Temime Émile (dir.), *Toute la France, histoire de l'immigration en France au XXe siècle*, Paris : Somogy, 1998.

Ghelfi Jean-Pierre, *Témoignages d'ouvriers : 50 ans de Paix sociale horlogère/FTMH*, Berne : FTMH, 1987.

Ghelfi Jean-Pierre, « L'industrie horlogère à l'épreuve de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 265-268.

Girod Roger, « Travailleurs étrangers et mobilité sociale en Suisse », *Revue économique et sociale* 2 (1966), p. 149-171.

Glazer Nathan, Moynihan Daniel Patrick, *Beyond the Melting Pot : The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians, and Irish of New York City*, Cambridge MA : MIT Press, 1964.

Glick-Schiller Nina, Basch Linda, Blanc-Szanton Cristina, « Towards a Definition of Transnationalism : Introductory Remarks and Research Questions », in Glick-Schiller Nina, Basch Linda, Blanc-Szanton Cristina, *Towards a Transnational Perspective on Migration : Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, New York : New York Academy of Sciences, 1992, p. IX-XIV.

Godet Philippe, *Zénith une industrie neuchâteloise*, Neuchâtel : Attinger, s.d.

Golini Antonio, Amato Flavia, « Uno sguardo a un secolo e mezzo di emigrazione italiana », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 45-60.

Gordon Milton, *Assimilation in American Life : The Role of Race, Religion and National Origins*, New York : Oxford University Press, 1964.

Grädel Adolphe, « Les syndicats en faveur du statut de l'horlogerie », *Revue syndicale suisse* (1961/11), p. 337-342.

Green Nancy, « L'émigration comme émancipation : Les femmes juives d'Europe de l'Est à Paris, 1881-1914 », *Pluriel* 27 (1981), p. 51-59.

Green Nancy, « L'histoire comparative et le champ des études migratoires », *Annales ESC* 6 (1990), p. 1335-1350.

Green Nancy, « L'immigration en France et aux Etats-Unis, historiographie comparée », *Vingtième Siècle* 29 (janvier-mars 1991).

Green Nancy, « Classe et ethnicité, des catégories caduques de l'histoire sociale ? », in Lepetit Bernard (dir.), *Les formes de l'expérience. Une autre histoire sociale*, Paris : Albin Michel, 1995, p. 165-186.

Green Nancy, « The Comparative Method and Poststructural Structuralism : New Perspectives for Migration Studies », in Lucassen Jan, Lucassen Leo (dir.), *Migration, Migration History, History : Old Paradigms and New Perspectives*, Berne : Peter Lang, 1997, p. 57-72.

Green Nancy, *Du Sentier à la 7^{ème} avenue. La confection et les immigrés Paris-New York 1880-1980*, Paris : Seuil, 1998.

Green Nancy, *Repenser les migrations*, Paris : PUF, 2002.

Green Nancy, Weil François (dir.), *Citoyenneté et émigration. Les politiques du départ*, Paris : EHESS, 2006.

Gribaudo Maurizio, *Itinéraires ouvriers. Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle*, Paris : EHESS, 1987.

Groupe de travail pour l'histoire du mouvement ouvrier en Suisse, *Le mouvement ouvrier suisse. Documents : situation, organisation et luttes des travailleurs de 1800 à nos jours*, Genève : éditions Adversaires, 1975.

Gruner Erich, « 100 Jahre Wirtschaftspolitik », *Revue suisse d'économie politique et de statistique* 100 (1964), p. 35-70.

Gruner Erich, *Die Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert. Soziale Lage, Organisation, Verhältnis zu Arbeitgeber und Staat*, Berne : Francke, 1968.

Gruner Erich, « Immigration et marché du travail en Suisse au XIXe siècle », in Conze Werner (dir.), *Les migrations internationales de la fin du XVIIIe siècle à nos jours* (actes du colloque de 1972), Paris : CNRS, 1980, p. 176-194.

Guenot Véronique, Wermeille Vincent, *Espoirs et déchirement : la vraie vie des travailleurs saisonniers en Suisse*, Porrentruy : Ed. Le Pays, 1994.

Guillet Pascal, *Gestion des flux migratoires frontaliers et marché du travail. Le cas de Neuchâtel en perspective*, mémoire de licence, Lausanne, 2004.

Güntert Roger, *Liberalismus und Protektionismus : die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Staat in der schweizerischen Aussenwirtschaftspolitik anhand des Uhrenexportkonflikts mit den USA (1945-1960)*, mémoire de licence, Berne, 1998.

Guye Samuel, *Histoire de l'Ecole d'horlogerie, La Chaux-de-Fonds : publiée à l'occasion de son centenaire 1865-1965*, La Chaux-de-Fonds : Ecole d'horlogerie, 1965.

Häberlin Hermann, *La convention de paix de l'industrie suisse des machines et métaux du 19 juillet 1937*, Zurich : Cercle d'études en matière économique, 1966.

Hagmann Hermann-Michel, *Les travailleurs étrangers, chance et tourment de la Suisse, problème économique, social, politique, phénomène sociologique*, Lausanne : Payot, 1966.

Hagmann Hermann-Michel, « L'influence des étrangers sur l'évolution démographique de la Suisse », *Revue suisse d'Economie politique et de Statistique* 4 (1975), p. 481-495.

Hamman Philippe, « Les relations de travail transfrontalières franco-suisse (de 1960 à nos jours). Entre législations nationales et construction européenne, une problématique sociale de « l'entre-deux » », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 20 (2004), p. 135-151.

Hamman Philippe, *Les travailleurs frontaliers en Europe : mobilités et mobilisations transnationales*, Paris : L'Harmattan, 2006.

Handlin Oscar, *The Uprooted*, Boston, Toronto : Little Brown & Co, 1973 (1^{ère} édition 1951).

Hatzfeld Nicolas, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 56/1 (janvier-mars 2009), n° spécial Rosental Paul André, Omnès Catherine (dir.), *Les maladies professionnelles : genèse d'une question sociale (XIXe-XXe s.)*, p. 177-196.

Head-König Anne-Lise, « Les apports d'une immigration féminine traditionnelle à la croissance des villes de la Suisse. Le personnel de maison féminin (XVIIIe – début du XXe siècle) », *Revue Suisse d'Histoire* 49, 1 (1999), p. 47-63.

Head-König Anne-Lise, « The Foreign Labour Force in Urban Switzerland : Immigration and Marriage Patterns of Female Servants in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries », in Leboutte René, *Migrations et migrants dans une perspective historique : permanences et innovations*, Bruxelles : P.I.E.-Peter Lang, 2000, p. 77-96.

Head-König Anne-Lise, « The Process of Globalisation in the Swiss Labour Market Viewed in the Context of Three Major Export Industries (1880-1939) », in Müller Margrit, Myllyntaus Timo (dir.), *Pathbreakers : Small European Countries Responding to Globalisation and Deglobalisation*, Berne : Peter Lang, 2008, p. 209-239.

Henry Bédât Jacqueline, *Une région, une passion : l'horlogerie. Une entreprise : Longines*, Saint-Imier : Compagnie des Montres Longines SA, 1992.

Herrmann Irène, « Entre modernisme et traditions : réalités et représentations : l'émigration des Genevois en Russie (1906-1914) », *Revue Suisse d'Histoire* 48 (1998), p. 325-359.

Hily Marie-Antoinette, Berthomière William, Mihaylova Dimitrina, « La notion de « réseaux sociaux » en migration », *Réseaux sociaux et migration*, Hommes et migrations 1250, (juillet-août 2004), p. 6-12.

Holmes Madelyn, *Forgotten Migrants. Foreign Workers in Switzerland before World War I*, Londres et Toronto : Associated Univ. Presses, 1988.

Hool Max, *Industrie horlogère I-II*, Fiches juridiques suisses 149-150, Genève : FJS, 2005.

Horowitz Donald, Noiriel Gérard (dir.), *Immigrants in Two Democracies : French and American Experience*, New York : New York University Press, 1992.

Hovanessian Martine, « La notion de diaspora. Usages et champ sémantique », *Journal des anthropologues* 72-73 (1998), p. 11-30.

Humbel Kurt, *En toute bonne foi. Genèse et évolution de la convention de paix du travail dans l'industrie suisse des machines et des métaux*, Zurich : Fonds de participation de l'industrie des machines et des métaux, 1987.

Humberset Catherine, *Le rôle des migrations frontalières dans le Jura neuchâtelois*, mémoire de licence, Neuchâtel, 1980.

Hunziker Ueli, *Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband und die italienische Immigration 1945-1965*, mémoire de licence, Zurich, 1998.

Impallomeni Carmelo, *Les travailleurs italiens en Suisse à la fin du XIXe siècle (1890-1900) : l'exemple de Lausanne*, mémoire de licence, Lausanne, 2003.

Isaac Julius, *Economics of Migration*, Londres : Kegan Paul, Trench, Trubner, & Co, 1947.

Jaun Rudolph, *Management und Arbeiterschaft ; Verwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, 1873-1959*, Zurich : Chronos, 1986.

Jeanneret Etienne, Cavadini Jean et al., *Un homme et son empreinte. Hommage à Gérard Bauer pour ses 80 ans*, Hauterive : Attinger, 1987.

Jeanneret Philippe, *Les effets économiques régionaux des frontières internationales. L'exemple de la frontière franco-suisse de Genève à Bâle*, Neuchâtel : EDES, 1985.

Jeanneret Pierre, « Les sources orales et la pratique de l'interview enregistrée », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 14 (1998), p. 57-66.

Jequier François, *Une entreprise horlogère du Val-de-Travers : Fleurier Watch Co SA : de l'atelier familial du XIXe aux concentrations du XXe siècle*, Neuchâtel : Société d'histoire et d'archéologie, 1972.

Jequier François, « Le patronat horloger suisse face aux nouvelles technologies (XIXe-XXe siècles) », in Levy-Leboyer Maurice (dir.), *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris : Les éditions ouvrières, 1979, p. 209-234.

Jequier François, *De la forge à la manufacture horlogère (18^{ème}-20^{ème} siècles) : cinq générations d'entrepreneurs de la Vallée de Joux au cœur d'une mutation industrielle*, Lausanne : Bibliothèque historique vaudoise, 1983.

Joseph Roger, « La naissance de la paix du travail », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 259-264.

Jost Hans-Ulrich, « A propos de l'histoire des grèves en Suisse », Cercle d'études historiques de la Société jurassienne d'émulation 37 (décembre 2006), p. 1-4.

Junod Charles-André, *Le statut légal de l'industrie horlogère suisse*, Genève : Georg, 1962.

Kaeser Marc-Antoine, *L'univers du préhistorien : science, foi et politique dans l'œuvre et la vie d'Edouard Desor (1811-1882)*, Paris : L'Harmattan, 2004.

Karrer-Rüedi Erna, *Der Trend zum Wirtschaftsstill der flexiblen Spezialisierung : eine Diskussion am Beispiel der Region der Schweizer Uhrenindustrie*, Berne : Peter Lang, 1992.

Kastoryano Riva, *La France, l'Allemagne et leurs immigrés : négocier l'identité*, Paris : A. Colin, 1996.

Katzenstein Peter J., *Corporatism and Change : Austria, Switzerland, and the Politics of Industry*, Ithaca, Londres : Cornell University Press, 1984.

Kessler Simon, *Frontaliers d'Europe : Rapport sur les migrations transfrontalières*, Strasbourg : Ed'Image, 1991.

Kneschaurek Francesco, « Problèmes que pose à longue échéance le marché suisse du travail », *Revue économique et sociale* (juillet 1960), p. 237-248.

Knobel Wenger Joëlle, « Les questions sociales dans le cadre de la Société Louis Brandt & Frère, une manufacture d'horlogerie biennoise (1895-1935) », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 15 (1999), p. 75-94.

Koller Christophe, *L'industrialisation et l'Etat au pays de l'horlogerie*, Courrendlin : CJE, 2003.

Krapf Kurt, *Aide à la population alpine par l'établissement d'industries, étudiées à la lumière des exemples de St-Nicolas et Vollèges (Valais) : rapport d'expertise présenté sur mandat de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail*, Berne : Feuille officielle suisse du commerce, 1955.

Kreuzer Anton, *Omega-Uhren : Kaleidoskop einer bekannten Schweizer Marke*, Klagenfurt : Carinthia, 1990.

Lamard Pierre, *Histoire d'un capital familial au XIXe siècle : le capital Japy (1777-1910)*, Belfort : Société belfortaine d'émulation, 1984.

Landes David, « Histoire des montres suisses », *L'histoire* 23 (1980), p. 26-34.

Landes David, *L'heure qu'il est : les horloges, la mesure du temps et la formation du monde moderne*, Paris : Gallimard, 1987.

Lasserre André, « Ouvriers indigènes et ouvriers étrangers dans le canton de Vaud au début du XXe siècle », *Cahiers Vilfredo Pareto* 22-23 (1970), p. 93-107.

Lasserre André, *Frontières et camps : le refuge en Suisse de 1933 à 1945*, Lausanne : Payot, 1995.

La Suisse horlogère, *Le 75^{ème} anniversaire de la Chambre suisse de l'horlogerie 1876-1951*, La Suisse horlogère 66 (1951), n° spécial 26, p. 365-408.

Lavoro italiano nel mondo, « Accordi Italo Tedeschi. Un ricordo, un esempio », *Mensile dell'Istituto Tutela e Assistenza Lavoratori (ITAL) dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL)* 23, 10-12, (octobre-décembre 2005).

Ledermann Bernard, *Du rôle de l'Etat dans la réorganisation de l'industrie horlogère*, La Chaux-de-Fonds : FH, 1941.

Lee Everett, « A Theory of Migration », *Demography* 3, 1 (1966), p. 47-57.

Lehmann Pierre, *L'influence de la main-d'œuvre étrangère sur l'économie suisse*, Aarau : Keller, 1968.

Leimgruber Mathieu, *Taylorisme et management en Suisse romande (1917-1950)*, Lausanne : Antipodes, 2001.

Le Moigne Guy, Lebon André, *L'immigration en France*, Paris : PUF, 2002 (5^e éd., 1^{ère} éd. en 1986).

Le Mouvement social : « Immigration, intégration et identité nationale. Europe XIXe-XXe siècles », n° 188, juillet-septembre 1999.

Lepetit Bernard, « De l'échelle en histoire », in Revel Jacques (dir.), *Jeux d'échelles : la micro-analyse à l'expérience*, Paris : Seuil/Gallimard, 1996, p. 71-94.

Lequin Yves, *Les ouvriers de la région lyonnaise (1848-1914)*, Lyon : PUL, 1977.

Lequin Yves (dir.), *La mosaïque France*, Paris : Larousse, 1988.

Lescure Michel (dir.), *La mobilisation du territoire : les districts industriels en Europe occidentale du XVIIe au XXe siècle*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2006.

Leu Stéphanie, *Comme un petit air de Suisse*, Chaumont : Le Pythagore, 2003.

Leu Stéphanie, *Les défis de la gestion d'un flux de population réciproque. Organisations, acteurs et enjeux (inter)nationaux. Le cas des migrations entre la France et la Suisse (mi XIXe - 1939)*, thèse en cours, EHESS, Université de Berne.

Lewis Arthur, « Economic Development with Unlimited Supplies of Labor », *The Manchester School of Economic and Social Studies* 22 (1954), p. 139-191.

Linder Patrick, *De l'atelier à l'usine : l'horlogerie à Saint-Imier (1865-1918). Histoire d'un district industriel. Organisation et technologie : un système en mutation*, Neuchâtel : Alphil, 2008.

Locatelli Davy, *Politique immobilière en terme de construction de logements au sein des Fabriques d'Assortiments Réunies, entre 1945 et 1965 : l'exemple de Monlogis SA*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2005.

Loertscher Clive, Piotet Georges, *Corporatist Patterns in Swiss Policies in the Immediate Post-war II Period, What about the State in Corporatism*, Lausanne : Institut de science politique de l'Université de Lausanne, 1978

Loertscher-Rouge Françoise, « La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années trente (1930-1937) », *Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1977), p. 143-199.

Lonni Ada, « Histoire des migrations et identité nationale en Italie », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 9, 1 (1993), p. 29-46.

Lorenz Jakob, *Zur Italienerfrage in der Schweiz*, Zurich : Borsig, 1908.

Lorenzetti Luigi, « Migration, stratégies économiques et réseaux dans une vallée alpine : Le val de Blenio et ses migrants (XIXe – début XXe siècle) », *Revue Suisse d'Histoire* 49, 1 (1999), p. 87-104.

Lorenzetti Luigi, Head-König Anne-Lise, Goy Joseph (dir.), *Marchés, migrations et logiques familiales dans les espaces français, canadien et suisse, 18^e-20^e siècles. Actes du colloque Familles, marchés et migrations (18^e-20^e), Genève, 25-27 septembre 2003*, Berne : Peter Lang, 2005.

Lo Ricco Céline, *Aspects de l'immigration italienne dans le canton de Neuchâtel dès 1945*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2007.

Lucassen Leo, « The Great War and the Origins of Migration Control in Western Europe and the United States (1880-1920) », in Böcker Anita, et al., *Regulation of Migration : International Experiences*, Amsterdam : Het Spinhuis, 1998, p. 45-72.

Lüthi Barbara, « Migration and Migration History », Version : 1.0, Docupedia-Zeitgeschichte 6 (mai 2010), http://docupedia.de/zg/Migration_and_Migration_History, site consulté le 7 février 2011.

Lüthje Boy, Scherrer Christoph (dir.), *Zwischen Rassismus und Solidarität : Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*, Münster : Westfälisches Dampfboot, 1997.

Mach André, *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Zurich : Rüegger, 2006.

MAGE : Groupement de recherche, Marché du travail et genre, Actes des journées d'étude, 8 juin 2000, « Et pourtant elles bougent ! A propos des mobilités des femmes », Document de travail n°3.

Mahnig Hans (dir.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*, Zurich : Seismo, 2005.

Maillat Denis, Böhning Wolf-Rüdiger, *Les effets de l'emploi des travailleurs étrangers*, Paris : OCDE, 1974.

Maillat Denis (dir.), *L'emploi dans la région horlogère*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, Groupe d'études économiques, 1978.

Maillat Denis, Widmer Jean-Philippe, *Immigration et segmentation du marché du travail*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, Groupe d'études économiques, 1978.

Maillat Denis, Nemeti Florian, Pfister Marc, « Localisation des activités microtechniques en Suisse », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 5-23.

Maillat Denis, Nemeti Florian, Pfister Marc, « L'émergence d'une nouvelle industrie dans l'arc jurassien : les microtechniques et leurs relations avec le territoire », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 25-40.

Maillat Denis, Lecoq Bruno, Nemeti Florian, Pfister Marc, « Technology District and Innovation : The Case of the Swiss Jura Arc », *Regional Studies* 29/3 (1995), p. 251-263.

Maillat Denis, Lécho Gilles, « Arc jurassien et développement régional : une perspective transfrontalière », in Leresche Jean-Philippe, Levy René (dir.), *La Suisse et la coopération transfrontalière : repli ou redéploiement ?*, Zurich : Seismo, 1995, p. 221-252.

Maillat Denis, *Du district industriel au milieu innovateur. Contribution à une analyse des organisations productives territorialisées*, Neuchâtel : IRER, 1996.

Ma Mung Emmanuel, *Les migrations internationales chinoises : organisation d'une diaspora*, Paris : Ophrys, 2000.

Manz Peter, *Emigrazione italiana a Basilea e nei suoi sobborghi 1890-1914. Momenti di contatto tra operai immigrati e società locale*, Comano : Edizioni Alice, 1988.

Marengo Marina, « Les trajectoires migratoires entre mythes et nouvelles identités. L'exemple des Italiens du canton de Vaud », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 441-449.

Marguerat Etienne, *Les enjeux de la gestion du chômage en Suisse durant l'entre-deux-guerres. L'assurance-chômage et le développement des caisses de chômage à travers l'exemple du canton de Neuchâtel*, mémoire de licence, Lausanne, 2001.

Marnot Bruno, *Les migrations internationales en Europe et aux Etats-Unis des années 1840 à 1940*, Neuchâtel : Alphil, 2006.

Marshall Alfred, *Principles of Economics*, London : Macmillan, 1961 (9ème édition).

Martellini Amoreno, « Il commercio dell'emigrazione : intermediari e agenti », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 293-308.

Marti Laurence, *La grande famille : pratiques, représentations et identité horlogères dans le Jura suisse*, thèse de doctorat (Lyon), 1996.

Marti Laurence, « Un exemple de rationalisation dans une PME : les usines Joseph Petermann SA, Moutier (1940-1960) », *Revue Suisse d'Histoire* 51/1 (2001), p. 59-96.

Marti Laurence, *L'invention de l'horloger : de l'histoire au mythe de Daniel JeanRichard*, Lausanne : Editions Antipodes ; Société d'histoire de la Suisse romande, 2003.

Marti Laurence, *Etrangers dans leur propre pays : l'immigration tessinoise dans le Jura bernois entre 1870 et 1970*, Neuchâtel : Alphil, 2005.

Marti Laurence, *Une région au rythme du temps : histoire socio-économique du Vallon de Saint-Imier et ses environs, 1700-2007*, Saint-Imier : Ed. des Longines, 2007.

Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 15-36.

Martini Manuela, Rygiel Philippe, « Des formes de médiation sexuellement orientées ? Lieux, institutions et acteurs du placement des travailleuses migrantes à l'époque contemporaine », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 47-57.

Maspoli Philippe, *Le corporatisme et la droite en Suisse romande*, Lausanne : Université de Lausanne, 1993.

Massey Douglas, Arango Joaquín, et al., « Theories of International Migration : A Review and Appraisal », *Population and Development Review* 19, 3 (septembre 1993), p. 431-466.

Matasar Ann Sue, *Labor Transfer in Western Europe : The Problem of Italian Migrant Workers in Switzerland*, Ph.D. Diss. Columbia University, 1968.

Mayaud Jean-Luc, Henry Philippe (dir.), *Horlogeries. Le temps de l'histoire* (Neuchâtel-Besançon, 1993-1994), Besançon : Annales littéraires de l'Université de Besançon, 1995.

Mayer Kurt, « Postwar Migration to Switzerland », *International Migration* 3 (1965), p. 122-132.

Mazurel Hervé, « Acteur », in Offenstadt Nicolas (dir.), *Les mots de l'historien*, Toulouse : Presses universitaires du Mirail, 2009, p. 5-7.

Merçay Clémence, *L'immigration des infirmières en Suisse. Le recrutement dans le milieu hospitalier de 1970 à nos jours*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2006.

Merckling Odile, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, Paris : CIEMI, L'Harmattan, 1998.

Merckling Odile, *Emploi, migration et genre. Des années 1950 aux années 1990*, Paris : L'Harmattan, 2003.

Meyer Jean-Baptiste, « Network Approach versus Brain Drain : Lessons from the Diaspora », *International Migration* 39, 5 (2001), p. 91-110.

Meyer Sabino Giovanna, « In Svizzera », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Arrivi, Roma : Donzelli, 2002, p. 147-158.

Meyer Sabino Giovanna, « La forza dell'associazionismo », in Halter Ernst, *Gli italiani in Svizzera : un secolo di emigrazione*, Bellinzona : Casagrande, 2004, p. 109-126.

Milza Pierre, *Français et Italiens à la fin du XIXe siècle*, Rome : Ecole française de Rome, 1981.

Milza Pierre, « L'intégration des Italiens en France : « miracle » ou vertu de la longue durée ? », *Pouvoirs* 47 (1988), p. 103-113.

Milza Pierre, *Voyage en Ritalie*, Paris : Plon, 1993.

Milza Pierre, Blanc-Chaléard Marie-Claude, *Le Nogent des Italiens*, Paris : Autrement, 1995.

Moch Leslie Page, *Moving Europeans : Migration in Western Europe since 1650*, Bloomington Ind., Indianapolis : Indiana University Press, 2003.

Moch Leslie Page, « Provinciaux et provinciales à Paris sous la IIIe République. Vers une analyse du genre », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 39-52.

Moine Alexandre, « Migrations autour d'une frontière: un défi pour l'aménagement dans le cadre de l'arc jurassien franco-suisse », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 323-332.

Monferrini Mario, *L'emigrazione italiana in Svizzera e Germania nel 1960-1975. La posizione dei partiti politici*, Roma : Bonacci Editore, 1987.

Morokvasic Mirjana, « Birds of Passage are also Women », *International Migration Review* 18, 68 (1984), p. 886-907.

Morokvasic Mirjana, Rudolph Hedwig, *Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*, Paris : L'Harmattan, 1996.

Müller Theodor, Kielholz Paul, *Enquête faite en Suisse sur l'ampleur et l'extension de l'abus des médicaments, en particulier des analgésiques, et sur les mesures propres à le combattre (à l'exclusion du morphinisme)*, tiré à part du supplément B, n°6/19 du Bulletin du Service fédéral de l'hygiène publique du 13 juillet 1957.

Natchkova Nora, *Les femmes dans l'industrie suisse. Etude de la politique patronale face à la main-d'œuvre féminine (1939-1946)*, mémoire de licence, Lausanne, 2003.

Natchkova Nora, « La division sexuelle du travail comme expression des rapports de pouvoir entre les sexes. Lecture à travers les exemples de la Suisse, la France et la Suède durant l'entre-deux-guerres », Journées internationales de Sociologie du Travail, Nancy 25-26 juin 2009, http://gree.univ-nancy2.fr/encours/digitalAssets/51819_NATCHKOVA.pdf, site consulté le 7 juillet 2010.

Nicolet Georges, *Au cœur du temps : Nivarox – FAR, 150 ans d'histoire des assortiments et des parties réglantes*, Le Locle : Nivarox – FAR, 2000.

Noiriel Gérard, *Longny. Immigrés et prolétaires*, Paris : PUF, 1984.

Noiriel Gérard, « L'immigration en France, une histoire en friche », *Annales : histoire, sciences sociales* (1986/4), p. 751-769.

Noiriel Gérard, *Le Creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988.

Noiriel Gérard, *La tyrannie du national. Histoire du droit d'asile en Europe*, Paris : Calmann-Levy, 1991. (Réédition, *Réfugiés et sans-papiers : la République face au droit d'asile, XIXe-XXe siècle*, Paris : Hachette, 1998).

Noiriel Gérard, « Français et étrangers », in Nora Pierre (dir.), *Les lieux de mémoire*, III, 1, Paris : Gallimard, 1992, p. 275-319.

Noiriel Gérard, *Population, immigration et identité nationale en France au XIXe et XXe siècles*, Paris : Hachette, 1992.

Noiriel Gérard, *Etat, nation et immigration : vers une histoire du pouvoir*, Paris : Belin, 2001.

Noiriel Gérard, « L'histoire de l'immigration en France : état des lieux des recherches, perspectives d'avenir », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 38-48.

Noiriel Gérard, *Introduction à la socio-histoire*, Paris : La Découverte, 2006.

Noiriel Gérard, *Atlas de l'immigration en France : exclusion, intégration...*, Paris : Autrement, 2006.

Noiriel Gérard, *Immigration, antisémitisme et racisme en France (XIXe-XXe siècle). Discours publics, humiliations privées*, Paris : Fayard, 2007.

Noiriel Gérard, *A quoi sert l'« identité nationale » ?*, Marseille : Agone, 2007.

Noiriel Gérard, *Le massacre des Italiens : Aigues-Mortes, 17 août 1893*, Paris : Fayard, 2010.

Ohliger Rainer, « L'histoire de l'immigration en Allemagne : des défis historiographiques et culturels », *Hommes et migrations* 1255 (mai-juin 2005), p. 54-62.

Panayiotopoulos Prodromos, *Immigrant Enterprise in Europe and the USA*, New York : Routledge, 2006.

Panayotopoulos Marios, *La sécurité sociale des travailleurs migrants : étude sur les règlements de la CEE et la situation de la Suisse*, Genève : Georg, 1973.

Paratte Véronique, *Marketing et publicité dans l'horlogerie : le cas Longines (1900-1970)*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2003.

Parini Lorena, « « La Suisse terre d'asile » : un mythe ébranlé par l'histoire », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 13, 1 (1997), p. 51-69.

Park Robert, Burgess Ernest, *Introduction to the Science of Sociology*, New York : Greenwood Press, 1969 (1^{ère} édition 1921).

Pasquier Hélène « Uhren, Kompass und elektrische Zähler. Longines und der Erste Weltkrieg », in Roman Rossfeld, Tobias Straumann (dir.), *Schweizer Unternehmen im Ersten Weltkrieg*, Zurich : Chronos, 2007.

Pasquier Hélène, *La « recherche et développement » en horlogerie : acteurs, stratégies et choix technologiques dans l'arc jurassien suisse (1900-1970)*, Neuchâtel : Alphil, 2008.

Pellaton Jean, *Vingt-cinquième anniversaire de la Fédération suisse des associations de fabricants d'horlogerie, FH, 1924-1949*, Le Locle : FH, 1949.

Pellaton Jean, *Centenaire de la fabrication de l'assortiment à ancre au Locle, 1850-1950*, Le Locle : Fabriques d'Assortiments Réunies, 1950.

Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000.

Perdoncin Anton, *Le recrutement de Caribéens à London Transport : sociobistoire d'une politique migratoire en acte 1956-1971*, mémoire de master 2 de sociologie, Université Lumière-Lyon 2 / Ecole Normale Supérieure Lettres et Sciences Humaines, 2009.

Perret Maurice Edmond, *Les colonies tessinoises en Californie*, Lausanne : F. Rouge, 1950.

Perret Thomas, *Industrie, Etat et recherche appliquée en Suisse. L'exemple du Laboratoire de Recherches Horlogères (LRH), 1921-1939*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2000.

Perrenoud Marc, « La grève des maçons et manœuvres en 1904 à la Chaux-de-Fonds », *Musée neuchâtelois* 1 (1985), p. 22-50.

Perrenoud Marc, « La politique de la Suisse face à l'immigration italienne (1943-1953) », in Dumoulin Michel (dir.), *Mouvements et politiques migratoires en Europe depuis 1945 : le cas italien : actes du colloque de Louvain-la-Neuve des 24 et 25 mai 1989*, Bruxelles : CIACO, 1989, p. 113-141.

Perrenoud Marc, « Syndicats ouvriers et grèves dans l'horlogerie suisse », in Cardinal Catherine, Jequier François, Barrelet Jean-Marc, Beyner André, *L'homme et le temps en Suisse, 1291-1991*, La Chaux-de-Fonds : Institut L'Homme et le temps, 1991, p. 249-254.

Perrenoud Marc, « Crises horlogères et interventions étatiques : le cas de la Banque cantonale neuchâteloise pendant l'entre-deux-guerres », in Cassis Youssef, Tanner Jakob (dir.), *Banken und Kredit in der Schweiz. Banques et crédit en Suisse (1850-1930)*, Zurich : Chronos, 1993.

Perrenoud Marc, « Corporatisme horloger et paix du travail », in Pfister Ulrich, Studer Brigitte, Tanner Jakob (dir.), *Le travail en mutation : interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen-Age à nos jours*, Zurich : Chronos, 1996, p. 291-313.

Perrenoud Marc, « Contrastes et paradoxes de la crise dans l'horlogerie », *Traverse* (1997/1), p. 108-116.

Perrot Michelle, *Les ouvriers en grève : France (1871-1890)*, Paris, La Haye : Mouton, 1973, p. 164-179.

Peschanski Denis, « Effets pervers », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 46-53.

Picot Albert, *La population étrangère établie en Suisse*, Genève, Bâle : Georg, 1914.

Piérart Anne, *De la tradition agricole à la stratégie industrielle. La politique de développement économique du canton de Fribourg durant les Trente Glorieuses (1945-1971)*, mémoire de licence, Fribourg 2005.

Piguet Etienne, Mahnig Hans, *Quotas d'immigration : l'expérience suisse*, Genève, BIT : 2000.

Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse : 50 ans d'entrouverture*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004.

Piguet Etienne, *L'immigration en Suisse depuis 1948 : Une analyse des flux migratoires*, Zurich : Seismo, 2005.

Piguet Etienne, « Economy versus the People ? Swiss Immigration Policy between Economic Demand, Xenophobia, and International Constraint », in Giugni Marco, Passy Florence (dir.), *Dialogues on Migration Policy*, Lanham : Lexington Books, 2006, p. 67-89.

Pinaud Henri, *La gestion des ressources humaines en France : histoire critique*, Paris : L'Harmattan, 2008.

Piore Michael, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 1979.

Piotet Georges, *Restructuration industrielle et corporatisme. Le cas de l'horlogerie en Suisse, 1974-87*, Lausanne : (s.n.), 1988.

Poli Raffaele, *Production de footballeurs, réseaux marchands et mobilités professionnelles dans l'économie globale : le cas des joueurs africains en Europe*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel, 2008.

Ponty Janine, *Polonais méconnus. Histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris : Publications de la Sorbonne, 1988.

Portes Alejandro, Jensen Leif, « What's an Ethnic Enclave? The Case for Conceptual Clarify », *American Sociological Review* 52 (1987), p. 768-771.

Portes Alejandro, « La mondialisation par le bas. L'émergence des communautés transnationales », *Actes de la recherche en sciences sociales* 129 (1999), p. 15-25.

Portes Alejandro, DeWind Josh (dir.), *Rethinking Migration : New Theoretical and Empirical perspectives*, New York : Berghahn Books, 2008.

Potts Lydia, *The World Labour Market : A History of Migration*, Londres : Zed Books, 1990 (traduction de *Weltmarkt für Arbeitskraft : von der Kolonisation Amerikas bis zu den Migrationen der Gegenwart*, Hambourg : Junius Verlag, 1988).

Prenel Chantal, Chevailler Jean-Claude, « Retour des travailleurs frontaliers et dynamique économique de l'Arc jurassien », in Centlivres Pierre, Girod Isabelle (dir.), *Les défis migratoires*, Zurich : Seismo, 2000, p. 194-202.

Probst Rudolf, *Rapport concernant l'organisation des associations de l'industrie horlogère suisse*, Berne : (s.n.), 1971.

Prost Antoine, *Douze leçons sur l'histoire*, Paris : Seuil, 1996.

Ramella Franco, « Reti sociali, famiglie e strategie migratorie », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 143-160.

Ramirez Bruno, *On the Move : French-Canadian and Italian Migrants in the North Atlantic Economy*, Toronto : McClelland & Stewart, 1991.

Rappard William, *La Constitution fédérale de la Suisse 1848-1948*, Neuchâtel : La Baconnière, 1948.

Rass Christoph, « Bilaterale Wanderungsverträge und die Entwicklung eines internationalen Arbeitsmarktes in Europa, 1919-1974 », *Geschichte und Gesellschaft* 35, 1 (janvier-mars 2009), p. 98-134.

Ratti Remigio, Bottinelli Tazio, Cima Tarcisio, Marci Antonio, *Gli effetti socio-economici della frontiera. Il caso del frontalierato nel cantone Ticino*, Bellinzona : Ufficio delle ricerche economiche, 1982.

Ravenstein Ernest, « The Laws of Migration », *Journal of the Royal Statistical Society* 52, 2 (juin, 1889), p. 241–305.

Rayner Hervé, « Les travailleurs frontaliers français en Suisse », *Grande Europe* 1 (octobre 2008), p. 55- 62.

Rea Andrea, Tripier Maryse, *Sociologie de l'immigration*, Paris : La Découverte, 2003.

Reichhold Florian, *Etude socio-économique des facteurs freinant l'expansion de La Chaux-de-Fonds et du Locle et du développement de Neuchâtel*, Genève : Institut Battelle, 1969.

REMI, *Emploi, Genre et Migration*, 15 (2), 1999.

Revel Jacques, « L'histoire au ras du sol », in Levi Giovanni, *Le pouvoir au village : histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVII^e siècle*, Paris : Gallimard, 1989.

Richon Marco, « Omega d'hier à aujourd'hui », *Chronométraphilia* 29 (1990), p. 1-68.

Richon Marco, *Histoire d'une grande marque / Omega*, Bienne : Omega, 1993.

Richon Marco, *Omega Saga*, Bienne : Fondation Adrien Brandt en faveur du patrimoine Omega, 1998.

Ricq Charles, *Les travailleurs frontaliers en Europe: essai de politique sociale et régionale*, Paris : Anthropos, 1981.

Ricq Charles (dir.), *La main-d'œuvre frontalière en Suisse : actes du Colloque intercantonal tenu à Bâle le 5 février 1988 sur le thème « La maîtrise des flux de travailleurs frontaliers »*, Genève : Institut universitaire d'études européennes, 1990.

Robert Paul, *La fabrique d'horlogerie de Fontainemelon. Une usine plus que centenaire 1825-1925*, Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 1925.

Roche Daniel, *Humeurs vagabondes : de la circulation des hommes et de l'utilité des voyages*, Paris : Fayard, 2003.

Roelofs Marcoen, *Les travailleurs transfrontaliers au sein de l'Union Européenne*, La Haye, rapport à la Commission Européenne (DG V), 1996.

Roh Henri, *Fédéralisme politique et décentralisation économique et industrielle. L'exemple de la Suisse et du Valais*, Sion : Industrival, 1960.

Roh Henri, « La nouvelle politique valaisanne d'industrialisation », *Cahier/ Alliance culturelle romande* 5 (janvier 1965).

Roh Henri, *Politique d'industrialisation 1951-1970 et programme d'avenir*, Sion : SVRES, 1970.

Romero Federico, « L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973) », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 397-414.

Rosental Paul André, *Les sentiers invisibles. Espace, famille et migrations dans la France du 19^e siècle*, Paris : EHESS, 1999.

Rosental Paul-André, « Les liens familiaux, forme historique? », *Annales de Démographie Historique* 2 (2000), numéro spécial « Famille et parenté : le renouvellement des approches », p. 49-81.

Rosental Paul-André, « La migration des femmes (et des hommes) en France au XIX^e siècle », *Annales de démographie historique* (2004), p. 107-135.

Rosental Paul André, Omnès Catherine, « L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail » », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 56/1 (janvier-mars 2009), n° spécial Rosental Paul André, Omnès Catherine (dir.), *Les maladies professionnelles : genèse d'une question sociale (XIX^e-XX^e s.)*, p. 5-11.

Rosoli Gianfausto, *Un secolo di emigrazione italiana 1876-1976*, Roma : Centro studi emigrazione, 1978.

Rosoli Gianfausto, *Insieme oltre le frontiere. Momenti e figure dell'azione della Chiesa tra gli emigrati italiani nei secoli XIX e XX*, Caltanissetta, Rome : Sciascia, 1996.

Rumley Pierre-Alain, *Les problèmes de main-d'œuvre d'une cité horlogère : Le Locle*, mémoire de licence, Neuchâtel, juillet 1974.

Rytz Regula, *Konkurrentin oder Kollegin ? Probleme der gewerkschaftlichen Frauenpolitik am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV) 1945-1980*, mémoire de licence, Berne, 1997.

Sahlins Peter, *Frontières et identités nationales : la France et l'Espagne dans les Pyrénées depuis le XVII^e siècle*, Paris : Belin, 1996.

Sanfilippo Matteo, « Tipologie dell'emigrazione di massa », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 77-94.

Sanfilippo Matteo, « Chiesa, ordini religiosi ed emigrazione », in Bevilacqua Piero, De Clementi Andreina, Franzina Emilio (dir.), *Storia dell'emigrazione italiana*, Partenze, Roma : Donzelli, 2001, p. 127-142.

Sanfilippo Matteo, « Emigrazione italiana : il dibattito storiografico nel nuovo millenio », Studi emigrazione 150 (juin 2003), p. 376-396.

Sarti Raffaella, « La globalisation du service domestique dans une perspective historique, XVII^e-XX^e siècles », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIX^e-XX^e siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 53-82.

Sassen Saskia, *La ville globale : New York, Londres, Tokyo*, Paris : Descartes, 1996 (1^{ère} édition 1991).

Sassen Saskia, *Guests and Aliens*, New York : The New Press, 1999.

Sauvy Alfred, *Théorie générale de la population*, tome 1, Paris : PUF, 1956.

Schaller François, *Evolution économique et structures horlogères : essai d'une théorie des structures de l'industrie horlogère suisse*, Bienne : Service d'information de la Fédération horlogère suisse, 1964.

Schaller François, « L'afflux de main-d'œuvre étrangère. Recherche sur la nature du phénomène », in Collectif, *Les étrangers en Suisse. Recueil de travaux*, Lausanne : Faculté de droit, 1982, p. 9-27.

Scheurer Rémy, « Passage, accueil et intégration des réfugiés huguenots en Suisse », in Magdelaine Michelle (dir.), *Le Refuge huguenot*, Paris : A. Colin, 1985, p. 45-62.

Schlaepfer Rudolf, *Die Ausländerfrage in der Schweiz vor dem Ersten Weltkrieg*, Zurich : Juris-Verlag, 1969.

Schmitter Heisler Barbara, « Trapped in the Consociational Cage: Trade Unions and Immigration in Switzerland », in Penninx Rinus, Roosblad Judith (dir.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*, New York, Oxford : Berghahn Books, 2000, p. 21-38.

Schnapper Dominique, *L'Europe des immigrés : essai sur les politiques d'immigration*, Paris : F. Bourin, 1992.

Schneiter Antony, « L'arc jurassien franco-suisse dans tous ses états », Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie 38 (1994), p. 59-79.

Schor Ralph, *L'opinion française et les étrangers*, Paris : Publications de la Sorbonne, 1985.

Schor Ralph, *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, Paris : A. Colin, 1996.

Schweitzer Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris : Editions Odile Jacob, 2002.

Sciortino Giuseppe, *L'ambizione della frontiera : le politiche di controllo migratorio in Europa*, Milano : FrancoAngeli, 2000.

Section cantonale de l'aménagement du territoire, *Les migrations dans le Jura neuchâtelois*, Neuchâtel : Section cantonale de l'aménagement du territoire, 1970.

Sheldon George, « L'impact de la main-d'œuvre étrangère sur les salaires relatifs et la croissance en Suisse », in Wicker Hans-Rudolf, Fibbi Rosita et Haug Werner (dir.), *Les migrations et la Suisse*.

Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles », Zurich : Seismo, 2003, p. 322-354.

Singer-Kerel Jeanne, « Protection de la main-d'œuvre nationale en temps de crise. Le précédent des années trente », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 5, 2 (1989), p. 7-27.

Sirna Francesca, *Migration nationale ou migrations régionales ? Familles piémontaises et familles siciliennes en Provence de 1945 à nos jours*, Marseille : EHESS, 2007.

Sirna Francesca, « Piémontaises et siciliennes à Marseille depuis 1945 : mobilité, réseaux et rapports de genre », *Migrations société* 127 (janvier-février 2010), dossier *Genre, filières migratoires et marché du travail : acteurs et institutions de la société civile en Europe au XXe siècle*, coordonné par Martini Manuela et Rygiel Philippe, p. 137-155.

Société des anciens élèves du Technicum du Locle (Fallet Marius), *La régénération horlogère, ou la crise horlogère contemporaine étudiée dans ses causes, ses effets et ses remèdes*, Neuchâtel : Journal suisse d'horlogerie et de bijouterie, 1927.

Société suisse pour l'industrie horlogère, 1930-1980, *50 ans d'activité. SSIH – Société suisse pour l'industrie horlogère SA*, Bienne : SSIH, 1980.

Société valaisanne de recherches économiques et sociales, *Les résultats de la nouvelle politique valaisanne d'industrialisation de 1951 à 1976*, Sion : SVRES, 1976.

Sohn Anne-Marie, Thélamon Françoise (dir.), *L'histoire sans les femmes est-elle possible?*, Paris : Perrin, 1998.

Sori Ercole, *L'emigrazione italiana dall'Unità alla seconda guerra mondiale*, Bologna : Il Mulino, 1979.

Soutif Véronique, *L'intégration européenne et les travailleurs frontaliers de l'Europe occidentale*, Paris : L'Harmattan, 1999.

Spire Alexis, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris : Grasset, 2005.

Steinauer Jean, Allmen Malik von, *Changer la baraque : Les immigrés dans les syndicats suisses 1945-2000*, Lausanne : Editions d'en bas, 2000.

Steinauer Jean, Allmen Malik von, *L'apport de l'immigration au syndicalisme suisse depuis 1945 : rapport scientifique*, 2 volumes, Genève : Université ouvrière de Genève, 2000.

Steinauer Jean, Allmen Malik von, « 1970-1980 : les syndicats entre xénophobie et solidarité », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 17 (2001), p. 77-86.

Steinauer Jean, « Révolution tranquille à la Vallée de Joux : l'apport de l'immigration », in Syndicat de l'industrie, de la construction et des services FTMH, *Voies multiples, but unique : regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne : Payot, 2004, p. 85-93.

Straubhaar Thomas, Fischer Peter, « Economic and Social Aspects of Immigration into Switzerland », in Fassmann Heinz, Münz Rainer (dir.), *European Migration in the Late Twentieth Century : Historical Patterns, Actual Trends, and Social Implications*, Aldershot : E. Elgar, 1994, p. 127-148.

Studer Brigitte, Arlettaz Gérald, Argast Regula, *Das Schweizer Bürgerrecht. Erwerb, Verlust, Entzug von 1848 bis zur Gegenwart*, Zurich : Verlag Neue Zürcher Zeitung, 2008.

Tapinos Georges, *L'économie des migrations internationales*, Paris : A. Colin, 1974.

Taravella Louis, *Les femmes migrantes : bibliographie analytique internationale (1965-1983)*, Paris : L'Harmattan, 1984.

Temime Émile, *France, terre d'immigration*, Paris : Gallimard, 1999.

Tendon Stéphane, *Des Romands et des Alémaniques à la frontière des langues : les cas de Von Roll à Choindez (JU) et de Ciba-Geigy à Marly (FR)*, Courrendlin : CJE, 2004.

Ternant Evelyne, Odouze Anne-Marie (dir.), *De l'horlogerie aux microtechniques, 1965-1975 : actes du colloque organisé par le CETEHOR et le musée du Temps, Besançon, 9 et 10 février 1995*, Besançon : Université de Franche-Comté, Institut de recherche et d'analyse des dynamiques économiques et spatiales, 1996.

Ternant Evelyne, « Les relations entre horlogers suisses et français », in Daumas Jean-Claude, Tissot Laurent, *L'Arc jurassien. Histoire d'un espace transfrontalier*, Yens-sur-Morges, Vesoul : Editions Cabédita, Editions Maé-Erti, 2004, p. 268-276.

Thistlethwaite Frank, « Migration from Europe Overseas in the Nineteenth and Twentieth Century », in XI^e Congrès international des sciences historiques, Göteborg-Stockholm-Upsala, 1960.

Thomas Brinley, « The Positive Contribution by Immigrants », in Scheiber Harry (dir.), *U.S. Economic History, Selected Readings*, New York : Knopf, 1964.

Thomas William, Znaniecki Florian, *The Polish Peasant in Europe and America*, Chicago : University of Illinois Press, 1984 (1^{ère} édition 1918).

Thompson Edward, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris : Gallimard, Le Seuil, 1988 (1^{ère} édition 1963).

Tintori Guido, « L'Italie et ses expatriés : une perspective historique », in Dufoix Stéphane, et al. (dir.), *Loin des yeux près du cœur : les Etats et leurs expatriés*, Paris : Presses de Sciences Po, 2010, p. 79-104.

Tissot Laurent, « « Pourquoi signer une paix du travail alors qu'il n'y a pas eu de guerre ? » : logique patronale et attitudes ouvrières dans une entreprise vaudoise : Paillard SA, 1938-1950 », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 15 (1999).

Tissot Laurent, *Naissance d'une industrie touristique : les Anglais et la Suisse au XIX^e siècle*, Lausanne : Payot, 2000.

Tissot Laurent, « Entreprises et entrepreneurs en quête d'un district industriel (1850-1980) : l'arc jurassien suisse », in Lescure Michel (dir.), *La mobilisation du territoire : les districts industriels en Europe occidentale du XVII^e au XX^e siècle*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2006, p. 57-76.

Todd Emmanuel, *Le destin des immigrés : assimilation et ségrégation dans les démocraties occidentales*, Paris : Seuil, 1997.

Torpey John, *The Invention of the Passport : Surveillance, Citizenship and the State*, Cambridge : Cambridge University Press, 2000.

Trebitsch Michel, « Du mythe à l'historiographie », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 13-32.

Tribalat Michèle, *Faire France : une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris : La Découverte, 1995.

Tripier Maryse, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris : CIEMI, L'Harmattan, 1990.

Tripier Maryse, « L'immigré, analyseur de la société (note critique) », *Terrains & travaux* 2, 7 (2004), p. 173-185.

Union des associations de fabricants de pièces détachées horlogères, *UBAH, 1927-1977*, La Chaux-de-Fonds : UBAH, 1977.

Urner Klaus, *Die Deutschen in der Schweiz*, Frauenfeld : Huber, 1976.

Valsangiacomo Comolli Nelly, « Les immigrés italiens au Tessin au tournant du XXe siècle », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier* 17 (2001), p. 93-104.

Veillon Dominique, « Technique de l'entretien historique », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 115-124.

Verschuur Christine, Reysoo Fenneke (dir.), *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, L'Harmattan, 2005.

Viazzo Pier Paolo, « Le cause e le conseguenze dell'emigrazione alpina », in Viazzo Pier Paolo, *Comunità alpine : ambiente, popolazione, struttura sociale nelle alpi dans XVI secolo a oggi*, Bologne : il Mulino, 1990.

Viet Vincent, *La France immigrée : construction d'une politique (1914-1997)*, Paris : Fayard, 1998.

Viet Vincent, *Histoire des Français venus d'ailleurs de 1850 à nos jours*, Paris : Perrin, 2003.

Vingtième siècle, « Étrangers, immigrés, Français », n° 7, juillet-septembre 1985.

Virchaux Charles-Edouard, *L'influence des monopoles de l'industrie horlogère sur l'économie de la Suisse*, La Chaux-de-Fonds : Arts graphiques Haefeli, 1952.

Vivas Sébastien, *L'ancre et la plume : le « Journal suisse d'horlogerie », 1876-2001 : acteur et miroir de la culture horlogère*, mémoire de licence, Neuchâtel, 2001.

Voldman Danièle, « Définitions et usages », in Voldman Danièle (dir.), *La bouche de la vérité : La recherche historique et les sources orales*, Paris : Institut d'histoire du temps présent, 1992, p. 33-41.

Vuillaume John, Jaccard Christian, Cerf Régis, « Trois cas de coopération transfrontalière dans l'arc jurassien », *Bulletin de la Société neuchâteloise de géographie* 38 (1994), p. 81-92.

Vuilleumier Marc, « Mouvement ouvrier et immigration au temps de la Deuxième Internationale. Les travailleurs italiens en Suisse. Quelques problèmes », *Revue européenne des sciences sociales et Cahiers Vilfredo Pareto* XV, 42 (1972), p. 115-127.

Vuilleumier Marc, *Immigrés et réfugiés en Suisse. Aperçu historique*, Zurich : Pro Helvetia, 1987.

Waeber Bernard, *Le marché américain de la montre suisse depuis 1950*, Université de Fribourg, Faculté de Droit et des Sciences économiques et sociales, 1968.

Waldinger Roger, « « Transnationalisme » des immigrants et présence du passé », *Revue européenne des migrations internationales* 22, 2 (2006), p. 23-41.

Waldron Florence Mae, « Genre, travail et identité nationale dans les « Little Canadas » de Nouvelle Angleterre. Du milieu du XIXe siècle au milieu du XXe siècle », in Martini Manuela, Rygiel Philippe (dir.), *Genre et travail migrant. Mondes atlantiques, XIXe-XXe siècles*, Paris : Publibook, 2009, p. 85-98.

Wallenborn Hélène, *L'historien, la parole des gens et l'écriture de l'histoire. Le témoignage à l'aube du XXIe siècle*, Bruxelles : Editions Labor, 2006.

Wallerstein Immanuel, *Le système du monde du XVe siècle à nos jours*, 2 vol., Paris : Flammarion, 1980-1984.

Weil François, « Migrations, migrants et ethnicité », in Heffer Jean, Weil François (dir.), *Chantiers d'histoire américaine*, Paris : Belin, 1994, p. 407-432.

Weil Patrick, *La France et ses étrangers : l'aventure d'une politique de l'immigration, 1938-1991*, Paris : Calmann-Levy, 1991.

Weil Patrick, *Qu'est-ce qu'un Français ? Histoire de la nationalité française depuis la Révolution*, Paris : Grasset, 2002.

Wicker Hans-Rudolf, Fibbi Rosita, Haug Werner (dir.), *Les migrations et la Suisse : résultats du programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*, Zurich : Seismo, 2003.

Wihtol de Wenden Catherine, *L'immigration en Europe*, Paris : La Documentation Française, 1999.

Windisch Uli, « Travailleurs immigrés, xénophobie et capitalisme : le cas de la Suisse », *Espaces et sociétés* 4 (1971), p. 89-105.

Windisch Uli, *Xénophobie ? Logique de la pensée populaire : analyse du discours des partisans et des adversaires des mouvements xénophobes*, Lausanne : L'Âge d'homme, 1978.

Windisch Uli, *Suisse-immigrés : quarante ans de débats 1960 – 2001*, Lausanne : L'Âge d'homme, 2002.

Wirth Louis, *Le ghetto*, Grenoble : PUG, 2006 (1^{ère} édition 1928).

Wittwer Charles-Maurice, *L'industrie horlogère suisse face aux problèmes que pose l'intégration économique de l'Europe*, Bulletin de la Chambre suisse de l'horlogerie 12, La Chaux-de-Fonds, 1963.

Wittwer Charles-Maurice, *Accords avec les communautés européennes et industrie horlogère*, Bulletin de la Chambre suisse de l'horlogerie 12, La Chaux-de-Fonds, 1972.

Wittwer Charles-Maurice, *Horlogerie et coopération économique européenne : vingt ans de relations horlogères avec l'AELE et la CEE*, Neuchâtel : Société neuchâteloise de science économique ; La Chaux-de-Fonds : Chambre suisse de l'horlogerie, 1980.

Wyman Mark, *Round-Trip to America : The Immigrants Return to Europe*, Ithaca : Cornell University Press, 1993.

Wyss Jean-Jacques, *La création de l'Union des branches annexes de l'horlogerie (UBAH) et les vingt premières années de son existence 1927-1947*, La Chaux-de-Fonds : Arts graphiques Haefeli, s.d.

Zalc Claire, *Melting-Shops : une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris : Perrin, 2010.

Zanolli Satuila, *L'assimilation des travailleurs étrangers : enquête sur les problèmes d'adaptation de 100 Italiens, ouvriers sur métaux dans une grande entreprise zurichoise*, Zurich : Juris-Verlag, 1964.

Zosso François, Marsico Giovanni Emilio, *Les bâtisseurs d'espoir : l'immigration italienne dans les Montagnes neuchâteloises au service de la construction de la métropole horlogère : La Chaux-de-Fonds – Le Locle, 1675-1914*, Zurich : Federazione Colonie libere italiane in Svizzera (FCLIS), 2002.

Zosso François, Marsico Giovanni Emilio, *Les bâtisseurs dans la tourmente : l'immigration italienne dans les Montagnes neuchâteloises, à La Chaux-de-Fonds et au Locle durant la Première Guerre mondiale et la période fasciste 1914 – 1945*, Le Locle : G. d'Encre, 2004.

Zosso François, Marsico Giovanni Emilio, Spoletini Giovanni, *Le retour des bâtisseurs: des Italiens et des Neuchâtelois racontent la dernière grande immigration italienne à La Chaux-de-Fonds et au Locle entre 1945 et 1985*, Le Locle : G. d'Encre, 2007.

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: frontaliers en Suisse à fin décembre (1970-2009).....	25
Graphique 2: population active occupée en Suisse par secteurs (1960-1979).....	63
Graphique 3: population résidente moyenne (1949-2004).....	66
Graphique 4: chômage horloger en Suisse et dans le canton de Neuchâtel (1930-1940).....	78
Graphique 5: pourcentage d'acceptation des demandes horlogères (1951-1960, 1937-1950).....	91
Graphique 6: chômage complet et partiel dans le canton de Neuchâtel (1950-1989).....	117
Graphique 7: effectifs de l'industrie neuchâteloise (1950-1982).....	209
Graphique 8: Tissot, âge d'engagement des migrants (1913-1979).....	222
Graphique 9: Tissot, chômage avril 1930-août 1945.....	226
Graphique 10: Tissot, années d'engagement des migrantes (1946-1959).....	235
Graphique 11: âge d'engagement par origine (1946-1959).....	236
Graphique 12: Tissot, régions d'origine des travailleurs italiens (1946-1959).....	239
Graphique 13: Tissot, emplois antérieurs des travailleurs italiens (1946-1959).....	242
Graphique 14: Tissot, motif de départ des migrants (1946-1959).....	248
Graphique 15: Tissot, motif de départ des migrantes (1946-1959).....	249
Graphique 16: Tissot, motif de départ des travailleurs italiens (1946-1959).....	251
Graphique 17: Tissot, occupation des frontaliers (1919-1965).....	267
Graphique 18: Tissot, formations des frontaliers engagés avant 1966.....	268
Graphique 19: Tissot, occupation des résidents français (1960-1965).....	269
Graphique 20: Tissot, régions d'origine des travailleurs italiens (1960-1965).....	270
Graphique 21: Tissot, provinces d'origine des travailleurs italiens (1960-1965).....	271
Graphique 22: Tissot, motif de départ des migrants (1960-1965).....	273
Graphique 23: Tissot, liens de parenté (1960-1965).....	276
Graphique 24: Tissot, occupation des frontaliers (1966-1974).....	291
Graphique 25: Tissot, régions d'origine des travailleurs italiens (1966-1979).....	293
Graphique 26: Tissot, liens de parenté (1966-1979).....	294
Graphique 27: Tissot, années d'entrée des travailleurs espagnols.....	295
Graphique 28: Tissot, motif de départ des migrants (1966-1974).....	297
Graphique 29: Tissot, motif de départ des frontaliers (1975-1979).....	298
Graphique 30: salaires réels Tissot et OFIAMT.....	306
Graphique 31: salaire horloger réel (1945-1980).....	307
Graphique 32: écart entre salaire horloger réel masculin et féminin (OFIAMT) 1945-1980.....	308
Graphique 33: salaires réels horlogers et salaires des frontaliers Tissot (1945-1980).....	312
Graphique 34: Tissot, salaires réels par origine (1945-1979).....	313
Graphique 35: Tissot, salaire réel féminin par qualifications.....	314

LISTE DES FIGURES

Figure 1: étrangers d'après la nationalité et le permis en 1960 (Recensement fédéral)	64
Figure 2: le cartel horloger	75
Figure 3: effectifs horlogers du canton de Neuchâtel	79
Figure 4: la "Paix du travail"	82
Figure 5: le travail à domicile en Suisse	85
Figure 6: le travail à domicile dans l'industrie suisse	85
Figure 7: production horlogère mondiale (1951 et 1960).....	96
Figure 8: chaîne de remontage.....	110
Figure 9: chaîne de remontage, Fontainemelon.....	112
Figure 10: fabrique Ebauches SA à Vollèges (VS).....	170
Figure 11: travailleurs frontaliers et sous contrôle engagés dans l'horlogerie suisse	182
Figure 12: effectifs horlogers par canton (1870-1991).....	209
Figure 13: mise en garde du canton de Berne contre l'abus de médicaments.....	257
Figure 14: "cité-jardins" bâtie par les FAR, Le Locle, Quartier de la Joux-Pélichet.....	286
Figure 15: Tissot, motifs de départ 1975	299
Figure 16: écart entre salaires masculins et féminins des migrants (en pourcentage).....	306
Figure 17: salaires réels féminins (APL et OFIAMT)	309
Figure 18: salaires réels féminins (APL et migrantes Tissot)	310
Figure 19: salaires réels dans l'horlogerie locloise.....	311
Figure 20: Tissot, Zénith, pourcentage de main-d'œuvre étrangère	318
Figure 21: taux de change francs suisses et français (Banque cantonale neuchâteloise)	349

LISTE DES CARTES

Carte 1: l'Arc jurassien et la Suisse	47
Carte 2: définitions de l'Arc jurassien	49
Carte 3: l'Arc jurassien, une région transfrontalière	207
Carte 4: zone frontalière italo-suisse	220
Carte 5: canton du Tessin	221
Carte 6: bassins de recrutement, chronologie sommaire	231
Carte 7: Tissot, provenance des migrants de la province de Bergame	240