



DÉCOLLETAGE ET TEMPS PARTIEL: FAUT-IL REVOIR NOS TOLÉRANCES ?

Cette question sous forme de jeu de mot a été posée par Laurent Martinerie, responsable de CIP Technologie à l'occasion du traditionnel Rendez-vous du décolletage qui a réuni cette année quelque 150 personnes au CIP à Tramelan.

Derrière l'apparente légèreté de la question se cachent en réalité des interrogations tant techniques, qu'économiques et sociétales. Aspirant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, la jeune génération bouscule en effet les habitudes et confronte les entreprises à des demandes jusqu'ici impensables, comme le temps partiel.

ADAPTER LES MODÈLES EN VIGUEUR

La branche souffre toujours d'un déficit d'image malgré une évolution positive des conditions de travail ces dernières années et compte peu de femmes à des postes de metteuses en train, par exemple. Le temps partiel permettrait-il à de jeunes mères souhaitant travailler de s'engager plus facilement ? Le métier gagnerait-il en attractivité ? Les performances de l'entreprise pourraient-elle en souffrir ? Comme l'a relevé Gregory Affolter, président de l'AFDT, il est important de s'assurer que les machines de décolletage chèrement payées tournent toute la semaine, même si une partie des metteurs en train ont un horaire réduit.

Pour débattre de ces questions, les organisateurs de l'événement avaient convié deux entreprises au sein desquelles le temps partiel est une réalité depuis quelques années.

Entreprise de décolletage active dans la connectique, l'horlogerie et l'automobile, Roger Maeder SA à Court dispose d'un outil de production composé

de 31 machines à cames et 3 CNC et compte actuellement 12 employés. Environ 80% de sa clientèle est à l'étranger, en Allemagne et aux Etats-Unis principalement.

Son directeur Simon Maeder est revenu sur les motivations qui l'ont poussé à introduire le temps partiel. *«Le bien-être de nos collaborateurs est une priorité chez nous et cette nouvelle façon d'aborder le travail permet de répondre à leurs besoins personnels en favorisant notamment l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Les retombées pour l'entreprise sont positives : d'une part parce qu'un employé satisfait est motivé, ce qui se ressent en termes de qualité et de productivité et d'autre part parce que cela nous permet de préserver certaines compétences rares».*

Le temps partiel demande naturellement la mise en place d'une organisation bien structurée qui doit veiller notamment à la bonne rotation des tâches critiques. *«La coordination et le partage du planning sont des éléments clés»*, explique Simon Maeder. *«Il n'est évidemment pas possible d'accorder le temps partiel le même jour à tous ceux qui en font la demande».* Aujourd'hui, le taux de travail dans le département décolletage de l'entreprise est compris entre 80 et 90 % et peut descendre jusqu'à 50 % pour le contrôle.

Seconde entreprise invitée à donner son point de vue, Affolter Group avait délégué sa responsable RH, Isabel Caballero, elle-

même employée à temps partiel (70%)... Cette entreprise familiale créée en 1919 est active dans deux domaines (fabrication de rouages horlogers et développement et production de machines à tailler) et emploie 155 collaborateurs, dont 37 à temps partiel. Cette organisation du travail touche tous les secteurs de l'entreprise avec 8 personnes concernées à l'administration, 23 en production, 8 en R&D et 8 au service d'entretien. Quelque 65% des postes à temps partiels sont occupés par des femmes.

L'approche de l'entreprise face aux demandes de temps partiel se veut pragmatique. *«Il faut voir ces demandes non pas comme un problème à traiter, mais comme une réalité à accompagner»*, affirme Isabel Caballero. *«Le monde du travail change, particulièrement depuis la pandémie et il faut être ouvert à cette évolution. Aujourd'hui, le temps partiel n'est plus seulement dicté par des raisons familiales, c'est un choix de vie».*

QUEL IMPACT POUR L'ENTREPRISE ?

Chez Affolter Group aussi, une pesée des intérêts a été faite au moment d'entamer la réflexion sur une possible introduction du temps partiel. *«Nous avons identifié les risques et défis que nous avons comparés avec les opportunités. Dans la première catégorie figuraient notamment les problèmes d'organisation et de logistique, les investissements en matériel et la gestion de la cohérence des équipes. Au niveau des chances, nous avons retenu une meilleure qualité de vie, une motiva-*

tion accrue et une possible diminution de l'absentéisme. Les points positifs nous ont semblé plus déterminants et nous avons décidé de faire le pas». Une décision que l'entreprise ne regrette en aucun cas.

L'AFDT A 80 ANS

«Quand l'AFDT est née, en 1945, notre région vivait au rythme des tours mécaniques et du savoir-faire transmis de génération en génération», a rappelé Gregory Affolter lors du discours anniversaire. L'AFDT était à l'époque une association patronale, qui négociait le prix des pignons de secondes ou des roues des heures. Elle est devenue au fil des ans un lieu de dialogue, de transmission et de soutien à la relève.

Si la technologie a beaucoup évolué en 80 ans, l'essence du métier demeure : la rigueur, la précision, la fierté du travail bien fait. *«Notre région reste un berceau mondial de la microtechnique et, chose reconnue et enviée, un écosystème où entreprises, écoles et associations avancent ensemble».*

Mais cette reconnaissance s'accompagne d'un devoir : préparer la relève. *«Il faut donner envie à la nouvelle génération de découvrir nos métiers, de s'y former, de s'y épanouir. C'est là que l'AFDT et le CIP Technologies jouent un rôle essentiel : préparer l'avenir sans jamais oublier d'où nous venons».*

DECOLLETAGE UND TEILZEITARBEIT: MÜSSEN WIR UNSERE TOLERANZ-GRENZEN NEU ÜBERDENKEN?

Anlässlich des traditionellen Decolletage-Treffens, dem dieses Jahr rund 150 Personen im CIP in Tramelan beiwohnten, stellte Laurent Martinerie, der Leiter des CIP Technologie, diese Frage in Form eines Wortspiels.

Sie mag auf den ersten Blick belanglos wirken, in Wirklichkeit geht es hier aber sowohl um technische als auch um wirtschaftliche und gesellschaftliche Aspekte. In ihrem Bestreben, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren, wirft die junge Generation die alten Muster über den Haufen: Heute haben viele den Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, und stellen die Unternehmen damit vor völlig neue Herausforderungen.

ANPASSUNG DER BESTEHENDEN MODELLE

Trotz der positiven Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren leidet die Branche nach wie vor unter einem Imageproblem und zählt nur wenige Frauen, die beispielsweise als Einrichterrinnen arbeiten. Wären arbeitswillige junge Mütter eher bereit, sich beruflich zu engagieren, wenn sie nur Teilzeit arbeiten müssten? Wäre Teilzeitarbeit geeignet, den Beruf attraktiver zu machen? Könnte die Leistung eines Unternehmens darunter leiden? Wie Gregory Affolter in seiner Eigenschaft als Präsident der AFDT hervorhob, muss sichergestellt werden, dass die teuren Drehmaschinen die ganze Woche durchgehend laufen, selbst wenn ein Teil der Einrichter nur Teilzeit arbeitet.

Zur Erörterung dieser Fragen haben die Veranstalter die Vertreter von zwei Unternehmen eingeladen, die bereits seit einigen Jahren Erfahrung mit Teilzeitarbeit haben.

Das Decolletage-Unternehmen Roger Maeder SA in Court arbeitet in den Bereichen Verbindungstechnik, Uhrenindustrie und Automobilbau und verfügt über 31 kurvengesteuerte Maschinen und 3 CNC-

Maschinen. Derzeit werden 12 Mitarbeiter beschäftigt. Rund 80 % der Produktion wird ins Ausland, hauptsächlich nach Deutschland und in die USA exportiert.

Der Geschäftsleiter Simon Maeder legte uns dar, warum er die Teilzeitarbeit in seinem Betrieb eingeführt hat. *«Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter sich wohlfühlen, und diese Beschäftigungsform ermöglicht es uns, auf ihre persönlichen Bedürfnisse einzugehen, indem wir insbesondere die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben fördern. Diese Politik wirkt sich positiv auf das Unternehmen aus, einerseits weil zufriedene Mitarbeiter motiviert sind, was sich hinsichtlich Qualität und Produktivität bemerkbar macht, und andererseits, weil wir damit in der Lage sind, Mitarbeiter mit bestimmten, seltenen Kompetenzen bei der Stange zu halten».*

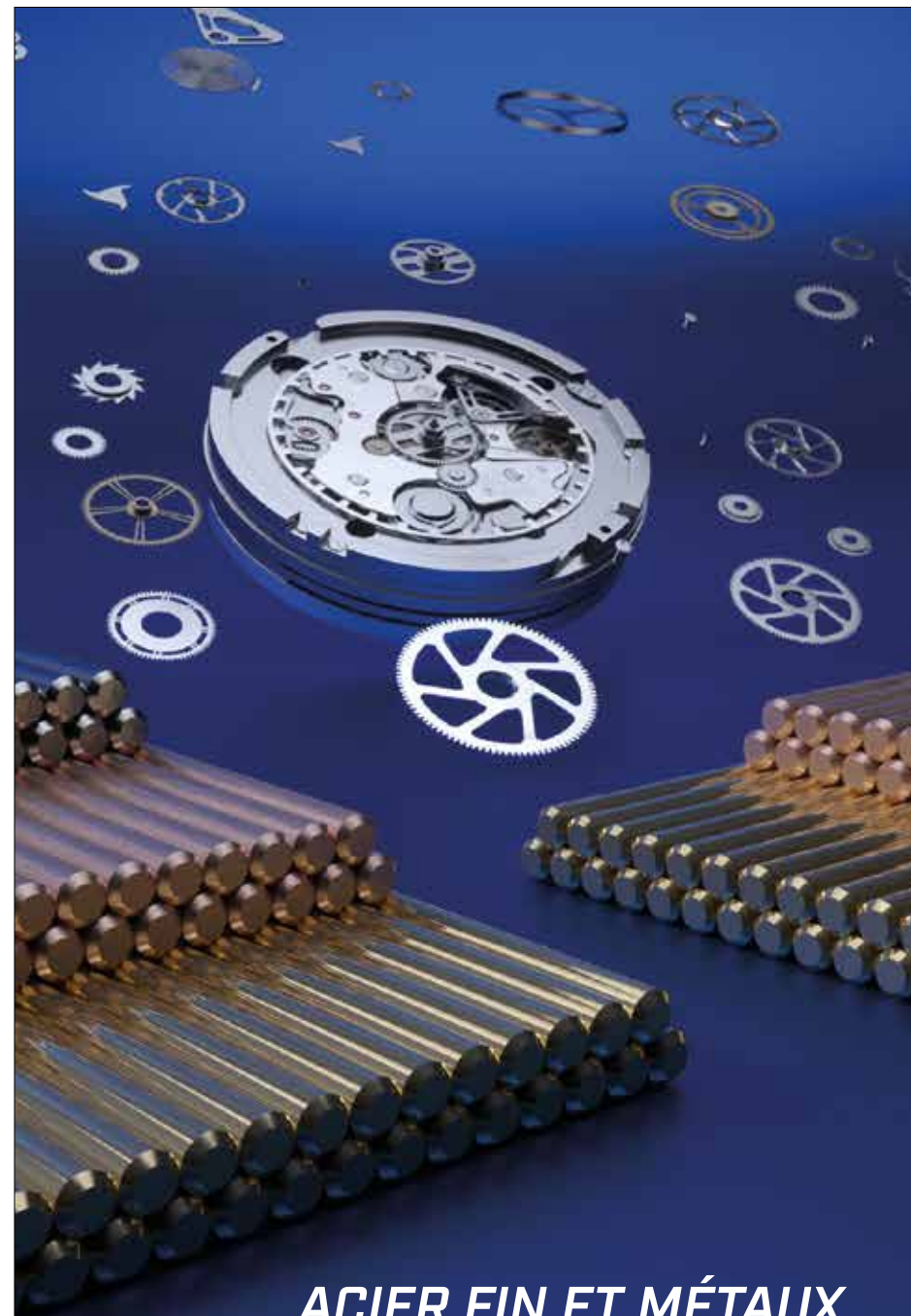
Selbstverständlich erfordert die Teilzeitbeschäftigung eine gut strukturierte Organisation, um insbesondere einen reibungslosen Ablauf der kritischen Arbeitsschritte sicherstellen zu können. Simon Maeder führte weiter aus, dass es in erster Linie auf eine gute Koordination und einen für das ganze Team einsehbaren Zeitplan ankommt. *«Natürlich muss unbedingt darauf geachtet werden, dass alle Posten während der Betriebszeit durchgehend besetzt sind.»* In der Decolletage-Abteilung des Unternehmens beträgt die Auslastung heute zwischen 80 und 90 %, bei der Kontrolle kann sie auf bis zu 50 % sinken.



• Simon Maeder sur le temps partiel: «Le bien-être de nos collaborateurs est une priorité chez nous et cette nouvelle façon d'aborder le travail permet de répondre à leurs besoins».

• Simon Maeder: «Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter sich wohlfühlen, und diese Beschäftigungsform ermöglicht es uns, auf ihre persönlichen Bedürfnisse einzugehen».

• Simon Maeder about part-time work: «The well-being of our employees is a priority for us, and this new approach to work allows us to meet their personal needs».



ACIER FIN ET MÉTAUX

NOTRE STOCK CRÉE POUR RÉALISER VOS PROJETS

L.KLEIN SA
PREMIUM STEEL & METALS
SINCE 1946

Ch. du Long-Champ 110 • CH-2504 Biel/Bienne • Switzerland

Tél. +41 (0)32 341 73 73 • info@kleinmetals.ch • kleinmetals.ch

GROH + RIPP

Die Edelsteinschleiferei
für Ihre speziellen Wünsche



Zifferblätter - Cadrans
Saphirgläser - Verres saphir
Platinen - Platines

GROH + RIPP OHG

Tiefensteiner Straße 322a

D-55743 Idar-Oberstein

tel. +49/(0)6781/9350-0 • fax +49/(0)6781/935050

info@groh-ripp.de • www.groh-ripp.de

Das zweite Unternehmen, das vom CIP gebeten wurde, seinen Standpunkt darzulegen, war die Affolter Group, die ihre Personalchefin, Isabel Caballero, entsandte; Frau Caballero ist selbst teilzeitbeschäftigt (70 %). Der 1919 gegründete Familienbetrieb hat sich auf die Herstellung von Räderwerken und die Entwicklung und Produktion von Fräsmaschinen spezialisiert. Heute beschäftigt er 155 Mitarbeiter, davon sind 37 teilzeitbeschäftigt. Alle Abteilungen des Unternehmens sind von dieser Arbeitsorganisation betroffen: 8 Teilzeitbeschäftigte in der Verwaltung, 23 in der Produktion, 8 im FuE-Bereich und 8 im Wartungsbereich. Etwa 65 % der Teilzeitarbeitsplätze entfallen auf Frauen.

Bei den Teilzeitanträgen geht das Unternehmen pragmatisch vor: *«Entscheidend ist, diese Forderungen nicht als ein zu behandelndes Problem, sondern als eine zu begleitende Realität zu betrachten»*, erklärte Frau Caballero. *«Die Arbeitswelt hat sich insbesondere seit der Pandemie verändert, und der Trend hält weiter an – wir müssen dieser Entwicklung offen begegnen. Heute wird Teilzeitarbeit nicht ausschließlich aus familiären Gründen gewählt, es handelt sich vielmehr um eine Lebenseinstellung.»*

WIE WIRKT SICH TEILZEITARBEIT AUF DAS UNTERNEHMEN AUS?

Auch in der Affolter Group wurden das Für und Wider abgewogen, als erste Überlegungen zur möglichen Einführung von Teilzeitarbeit angestellt wurden. *«Wir haben die Risiken und Herausforderungen aufgezeigt und den Vorteilen gegenübergestellt. Zur ersten Kategorie gehörten insbesondere organisatorische und logistische Probleme, Materialinvestitionen und die Gewährleistung eines optimalen Teammanagements. Dem standen folgende Vorteile gegenüber: bessere Lebensqualität, höhere Motivation und ein möglicher Rückgang der*

Krankenstände. Wir befanden, dass die positiven Aspekte überwiegen, und beschlossen, diesen Weg einzuschlagen.» Das Unternehmen bereut keineswegs diese Entscheidung.

DIE AFDT WIRD 80

«Als die AFDT 1945 gegründet wurde, lebte unsere Region im Rhythmus der mechanischen Uhrwerke und des von Generation zu Generation weitergegebenen Know-hows», erinnerte Gregory Affolter in seiner Jubiläumsrede. Die AFDT war damals ein Arbeitgeberverband, der die Preise für Sekundenräder oder Stundenräder aushandelte. Im Laufe der Jahre hat sie sich zu einem Ort des Dialogs, der Wissensvermittlung und der Förderung des Nachwuchses entwickelt.

Auch wenn sich die Technologie in den letzten 80 Jahren stark weiterentwickelt hat, bleibt das Wesen des Handwerks doch unverändert: Sorgfalt, Präzision und Stolz auf gut gemachte Arbeit. *«Unsere Region ist nach wie vor eine weltweite Wiege der Mikrotechnik und ein anerkanntes und beneidetes Ökosystem, in dem Unternehmen, Schulen und Verbände gemeinsam vorankommen.»*

Diese Anerkennung geht jedoch mit einer Verpflichtung einher: der Vorbereitung des Nachwuchses. *«Wir müssen die neue Generation dazu motivieren, unsere Berufe zu entdecken, sich darin auszubilden und sich darin zu entfalten. Hier spielen die AFDT und das CIP Technologies eine wesentliche Rolle: die Zukunft vorbereiten, ohne jemals zu vergessen, woher wir kommen.»*



- Moment de convivialité à l'issue des présentations.
- Geselliger Moment nach den Präsentationen.
- A moment of conviviality after the presentations.

BAR TURNING AND PART-TIME WORK: SHOULD WE RECONSIDER OUR TOLERANCES?

This question, posed as a play on words, was asked by Laurent Martinerie, head of CIP Technologie, at the traditional Bar turning Meeting, which this year brought together some 150 people at the CIP in Tramelan.

Behind the apparent simplicity of the question lie complex technical, economic, and societal issues. Aspiring to better balance work and personal life, the younger generation is indeed disrupting established practices and confronting companies with demands that were previously unthinkable, such as part-time work.

ADAPTING THE CURRENT MODELS

The industry still suffers from a negative image despite a positive evolution in working conditions in recent years and has few women in positions such as machine operators, for example. Would part-time work allow young mothers who want to work to get involved more easily? Would the profession become more attractive? Could the company's performance suffer as a result? As Gregory Affolter, president of the AFDT, pointed out, it is important to ensure that the expensive machining equipment runs all week, even if some of the machine operators have reduced hours.

To discuss these issues, the event organizers invited two companies where part-time work has been a reality for several years.

Roger Maeder SA, a precision machining company specializing in connectors, watchmaking, and automotive parts, is located in Court and has a production facility equipped with 31 cam-operated machines and 3 CNC machines. The company currently employs 12 people. Approximately 80% of its customers are located abroad, primarily in Germany and the United States.

Its director, Simon Maeder, explained the reasons that led him to introduce part-time work. *«The well-being of our employees is a priority for us, and this new approach to work allows us to meet their personal needs, particularly by promoting a better work-life balance. The benefits for the company are positive: firstly, because a satisfied employee is a motivated employee, which is reflected in terms of quality and productivity, and sec-*

ondly, because it allows us to retain certain valuable skills.»

Part-time work naturally requires a well-structured organization that must ensure, in particular, the proper rotation of critical tasks. *«Coordination and schedule sharing are key elements»,* explains Simon Maeder. *«It's obviously not possible to grant part-time work on the same day to everyone who requests it.»* Today, the workload in the company's precision machining department is between 80 and 90 percent and can drop to as low as 50 percent for quality control.

The second company invited to give its perspective, Affolter Group, had sent its HR manager, Isabel Caballero, who herself works part-time (70%). This family business, founded in 1919, is active in two areas (manufacturing of watchmaking geartrains and the development and production of gear hobbing machines) and employs 155 people, 37 of whom work part-time. This work arrangement affects all sectors of the company, with 8 people in administration, 23 in production, 8 in R&D, and 8 in maintenance. Approximately 65% of the part-time positions are held by women.

The company's approach to requests for part-time work is pragmatic. *«We need to view these requests not as a problem to be solved, but as a reality to be accommodated»,* says Isabel Caballero. *«The world of work is changing, particularly since the pandemic, and we must be open to this evolution. Today, part-time work is no longer solely dictated by family reasons; it's a lifestyle choice.»*

WHAT IMPACT FOR THE COMPANY?

At Affolter Group, too, a cost-benefit analysis was conducted when considering the possible introduction of part-time work. *«We identified the risks and challenges and compared them with the opportunities. The first category included, in particular, organizational and logistical problems, investments in equipment, and managing team cohesion. In terms of advantages, we noted a better quality of life, increased motivation, and a potential reduction in absenteeism. The positive aspects seemed more significant, and we decided to take the plunge.»* It's a decision the company doesn't regret at all.

• Isabel Caballero: «Il faut voir les demandes de travail à temps partiel non pas comme un problème à traiter, mais comme une réalité à accompagner».

• Isabel Caballero: «Anträge auf Teilzeitarbeit sollten nicht als Problem betrachtet werden, das es zu lösen gilt, sondern als Realität, die es zu begleiten gilt.»

• Isabel Caballero: "Requests for part-time work should not be seen as a problem to be dealt with, but as a reality that needs to be supported."

THE AFDT IS 80 YEARS OLD

"When the AFDT was founded in 1945, our region lived to the rhythm of mechanical towers and expertise passed down from generation to generation," recalled Gregory Affolter in his anniversary speech. At the time, the AFDT was an employers' association that negotiated the price of second wheels and hour wheels. Over the years, it has become a forum for dialogue, knowledge transfer and support for the next generation.

While technology has evolved considerably in 80 years, the essence of the profession remains the same: rigour, precision and pride in a job well done. *«Our region remains a global cradle of microtechnology and, as is widely recognised and envied, an ecosystem where businesses, schools and associations work together».*

But this recognition comes with a duty: to prepare the next generation. *"We must inspire the new generation to discover our professions, to train in them and to flourish in them. This is where the AFDT and CIP Technologies play an essential role: preparing for the future without ever forgetting where we come from."*

www.maeder-decolletage.ch
www.affoltergroup.ch

www.cip-technologie.ch
www.afdt.ch



YERLY: serrage pour l'horlogerie, la microtechnique, médicale et l'aéronautique.

YERLY: clamping for the watch-making, the medical-technology and aerospace.

YERLY: Spanntechnik für Uhren, Mikro- / Medizinaltechnik und Luftfahrt.

Précision: 2µm

Banc de pré réglage 3 axes, porte-outil palettisable.

Pre-setting tool with 3 axes, palletized tool carrier.

Voreinstellgeräte mit 3 Achsen und palettierte Werkzeugträger.



VDI 20/30
Tornos
Citizen
Mori-Seiki
HSK

YERLY MECANIQUE SA

Rte de la Communance 26 CH-2800 Delémont

Tel. +41 32 421 11 00

info@yerlymecanique.ch | www.yerlymecanique.ch

