

Le conflit à l'usine de Reconvilier débute avec le licenciement du directeur du site, le 16 novembre 2004. Ce licenciement fait suite à une série de mesures inadéquates prises par la direction de Swissmetal. Les employé-e-s de l'usine craignent pour la pérennité du site et pour la qualité des produits livrés aux clients.

Le 19 novembre 2004, des négociations s'engagent à Olten entre représentants du personnels, délégués syndicaux et membres du conseil d'administration. Le 22 novembre, Elizabeth Zolch, conseillère d'Etat bernoise en charge de l'économie publique tente une médiation entre les parties.

Le 24 novembre, une manifestation de soutien aux grévistes réunit 4000 personnes dans les rues de Reconvilier. Le lendemain, un protocole d'accord est adopté par les parties. Le travail reprend le jour même. L'accord comprend cinq points:

- 1) Le conseil d'administration de Swissmetal garantit le maintien du site de Reconvilier et s'engage à y faire de nouveaux investissements;
- 2) L'usine de Reconvilier sera dorénavant dirigée par son propre directeur;
- 3) Les négociations entre la représentation du personnel et la direction au sujet des augmentations de salaires et l'amélioration des conditions de travail commenceront sans délai;
- 4) Le département du personnel sera de nouveau renforcé à Reconvilier;
- 5) La direction renonce à toute mesure de représailles contre les personnes ayant participé à la grève.

En décembre 2004, les négociations sur les salaires (point 3 de l'accord) aboutissent. En novembre 2005, le conseil d'administration annonce un nouveau concept industriel (projet Spoutnik!) comportant la suppression de 150 emplois sur les 750 que compte le groupe Swissmetal. En outre, il ne devrait subsister qu'une seule fonderie, à Dornach ou à Reconvilier. L'objectif principal du groupe est d'augmenter le rendement du capital à 9%. Deux jours après avoir promis à la conseillère d'Etat E. Zolch de prendre un délai de réflexion de trois mois au sujet de l'emplacement de la fonderie, la direction annonce que les activités de fonderie seront regroupées à Dornach.

En décembre 2005, Henri Bols est nommé directeur des sites de Dornach et de Reconvilier. Cette nomination contrevient à l'accord passé avec

L'usine Boillat à Reconvilier: une chronologie du conflit

(d'après Beuchat A., *L'impact des marchés financiers sur la gestion des entreprises suisses. Le cas de Swissmetal Boillat à Reconvilier*, 2005)

le personnel sous l'égide de la conseillère d'Etat Zolch suite à la grève de 2004. Le personnel de Reconvilier refuse de modifier cet accord.

En janvier 2006, Swissmetal annonce la suppression de 27 postes sur les deux sites. La procédure suivie viole la CCT de l'industrie des machines.

Le 25 janvier 2006, le personnel de l'usine Boillat vote la grève immédiate pour une durée indéterminée. Elle durera jusqu'au 23 février 2006, date à laquelle la grève est suspendue pour permettre l'ouverture d'une médiation sous l'égide de Rolf Bloch nommé par le Conseil fédéral.

La reprise du travail se fait dans de mauvaises conditions. Les cadres de Reconvilier, licenciés ou interdits d'accès au site, sont remplacés par des cadres de Dornach qui ne connaissent ni les machines, ni les modes de production. Les ouvrier-e-s craignent notamment pour les conditions de sécurité. La direction établit par ailleurs une liste sur laquelle les clients de l'usine sont classés en fonction du soutien qu'ils auraient apporté à la grève. Les clients accusés d'avoir soutenu les grévistes ne doivent pas être livrés.

Le jour même de la deuxième séance de médiation, Swissmetal envoie 112 lettres de licenciements à autant d'employé-e-s du site de Reconvilier. Ces licenciements sont justifiés par les pertes occasionnées par la grève. Pourtant, le carnet de commande de l'usine est plein. La charge de travail est évaluée à 124'800 heures d'avril à l'été, ce qui représente un taux d'occupation de 91,2% avec l'effectif normal. Avec les licenciements, le taux d'occupation monte à 130%. Le service de vente est décimé (4 personnes restent sur 17). Le service d'assurance qualité est réduit à 2 employés. Ce service est pourtant central dans la mesure où l'usine doit être à même de certifier la qualité des alliages qu'elle fournit, notamment pour l'aviation, la connectique et l'industrie automobile. (Les chiffres proviennent du Blog de Karl)

Malgré le comportement déplorable de Swissmetal, les employé-e-s ont décidé continuer la médiation et de maintenir la suspension de la grève.

Pour plus d'infos: <http://laboillat.blogspot.com> actualisé chaque jour et enrichi de nombreux commentaires; <http://jb.zonez.ch> propose des chronologie, des textes et une présentations des principaux acteurs du conflit; <http://www.uzine3.ch> le site d'un lieu et d'un collectif qui travaille sur Reconvilier à maintenir les liens entre les ex-grévistes, les employé-e-s licencié-e-s, leurs familles, les soutiens, etc.

SAUERLÄNDER: L'EXCEPTION OU LA RÈGLE ?

A l'instant où vous lisez ce tract, l'assemblée générale des actionnaires de la banque Paribas Suisse s'apprête à renouveler le mandat d'administrateur du Dr. J. Friedrich Sauerländer, alias Fridou, président du conseil d'administration de Swissmetal.

Pourtant, dans sa vie, Fridou a fait beaucoup de bêtises. Mais la société lui a donné plusieurs fois sa chance. Au début, il a vendu des tas et des tas d'amiante pour enrichir la famille Schmidheiny.

L'amiante, vous savez, cette matière qui donne le cancer de la plèvre. Grâce à Fridou, plein d'ouvrier-e-s meurent aujourd'hui, asphyxiés. Ensuite, Fridou a dirigé le groupe «André et Cie. SA: spéculation en tous genres sur les céréales et les denrées alimentaires». Pas de chance, juste quand il était directeur, le groupe a fait faillite. Même aventure pour la Manufacture de montres Rolex SA à Bienne. Après le passage de Fridou, les grosses nuques de Rolex Holding ont dû acheter la manufacture - qui était leur fournisseur - pour éviter la catastrophe...

Aujourd'hui donc, le Fridou préside le conseil d'administration de Swissmetal. Avec son pote Martin Hellweg, ils s'amuse à démolir une usine à Reconvilier, dans le Jura bernois. Mais là-bas, on résiste. Alors le Fridou, pour

une fois dans sa vie, montre tout ce qu'il sait faire: harcèlement des employé-e-s, désinformation, manipulation, licenciements massifs. Tout ce qu'on apprend à HEC Saint-Gall où il a étudié.

Le conflit à l'usine Boillat sort ce genre de personnage de l'ombre où ils se tiennent et où les médias les laissent complaisamment. Devant le récit de la «carrière» de Fridou, ne vous posez-vous pas quelques questions? Nous oui:



Est-il normal que des gens souffrent pour que Sauerländer vive? Est-ce une bonne chose de confier à des gens comme Sauerländer les responsabilités qu'ils détiennent? Les usines ne devraient-elles pas appartenir à ceux qui les font marcher? Les médias stigmatisent les malades, les handicapés et les chômeurs parce qu'ils «profitent» d'assurances qu'ils ont contribué à financer: ne devraient-ils pas plutôt stigmatiser Sauerländer qui profite du travail de gens qu'il méprise? Alors que les compétences des travailleurs sont toujours mises en question, comment sont évaluées celles des dirigeants? Sauerländer est-il l'exception ou la règle? Les salaires des types comme Sauerländer ne seraient-ils pas mieux dépensés pour nous permettre à tous de travailler moins?