

<< Le droit de dire et d'imprimer ce que nous pensons est le droit de tout homme libre, dont on ne saurait le priver sans exercer la tyrannie la plus odieuse »
VOLTAIRE

**La situation du site se dégrade
Cette vérité dérange la direction qui menace les délégués SUD et le droit à l'information des salariés.
Rien ni personne ne nous empêchera de dire ce que nous avons à dire dans l'intérêt du site d'Elbeuf et de ses salariés**

Lors du CE de juin (très exactement au cours de la 2^{ème} partie qui s'est tenue le 4 juillet), le Directeur s'est emporté contre la diffusion d'un graphique dans un tract SUD. Ce graphique présentait les salariés d'Elbeuf comme champions de tous les sites BASF au plan mondial.

Selon le Directeur, ce document devait rester confidentiel. Or il avait été présenté à l'ensemble des salariés lors de la réunion du personnel du 15 juin. Ainsi la Direction pourrait présenter un document pour mener sa propagande auprès des salariés et les organisations syndicales n'auraient pas le droit de l'utiliser pour démonter l'argumentation de la Direction.

Le Directeur a expliqué la position de BASF : ce document diffusé par tract pouvait tomber aux mains de la concurrence, lui fournir des indications importantes, par l'intermédiaire des salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site ou des visiteurs.

Le Directeur s'est saisi de cette occasion pour intimer l'ordre aux organisations syndicales de diffuser leurs tracts à **l'extérieur** du site.

La distribution des tracts est réglementée par l'article L. 412-8 du Code du travail :

« Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise **dans l'enceinte de celle-ci** aux heures d'entrée et de sortie du travail »¹

Puisque l'argument de la direction était de limiter les possibilités d'information des « concurrents » par le biais des salariés des entreprises extérieures ou des visiteurs, on voit bien combien il est contradictoire de vouloir nous imposer la distribution aux portes de l'entreprise, que ce soit à l'extérieur ou à l'intérieur. En nous imposant une telle contrainte, il est non plus possible, mais certain que des salariés d'autres entreprises (sanofi aventis, entreprises sous traitantes, visiteurs ...) pourront prendre connaissance de nos écrits.

La déclaration du directeur était donc d'une telle incongruité (lecture erronée du code du travail et conséquences inverses à celle du but recherché) que nous n'avons pas pris la peine de relever et l'avons mis sur le compte d'un coup de colère passager.

De fait nous avons continué à distribuer nos tracts pendant plusieurs mois aux postes de travail, sans déranger le travail des salariés, comme c'est l'usage dans l'entreprise depuis de très nombreuses années.

¹ Le droit de distribuer des tracts syndicaux dans l'entreprise est un des aspects de la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise le 27 septembre 1968, en application des accords de Grenelle et constitue un progrès considérable des libertés fondamentales dans l'entreprise.

Suite à la distribution de notre tract de compte-rendu du CE du 27 septembre, la Direction est à nouveau intervenue, cette fois par une **mise en demeure adressée aux délégués syndicaux SUD le 11 octobre**.

Cette fois, la Direction revient sur son erreur initiale et ne parle plus de distribution à l'extérieur. Par contre, elle se permet de modifier la formulation du Code du Travail : « La distribution de publications et tracts syndicaux doit se faire **aux lieux d'entrée et de sortie du personnel** ». Lettre DRH aux DS Sud, 11 octobre.

Le Directeur des ressources humaines a confirmé cette position aux quelques délégués qu'il a réunis à l'issue du dépouillement du « référendum » sur les horaires postés : « distribution des tracts à l'entrée de l'usine ».

La Direction persiste donc dans son entêtement de façon illégale : la loi prévoit que les tracts peuvent être distribués dans l'enceinte de l'entreprise. La jurisprudence de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation « **exclut la faculté pour l'employeur de fixer de façon unilatérale un endroit où la distribution devrait se faire à l'exclusion de tout autre** ». (Lamy Social).

Surtout, en prétendant nous imposer la distribution à la porte de l'usine (ce qui augmentera la diffusion des tracts aux salariés d'autres entreprises), elle montre l'hypocrisie de son argumentation : la protection des informations que BASF juge sensible n'est qu'un prétexte.

La réalité est tout autre. Les deux tracts qui ont provoqué ces réactions de la direction sont les deux tracts de compte rendu des CE de Juin et Septembre dans lesquels, nous ne faisons que synthétiser ce que de nombreux salariés vivent, ressentent et expriment : une dégradation régulière de notre maîtrise des procédés (qualité, rendement, productivité, sécurité ...), de nos conditions de travail, depuis que BASF a pris la direction du site. Une dégradation qui ne peut que s'amplifier si la Direction parvient à mettre en œuvre son plan de « réorganisation ». A tel point que certains salariés commencent à se demander si BASF ne met pas tout en œuvre pour mettre le site en difficulté. Cette réalité, la Direction se refuse à l'entendre.

Cette réalité la Direction voudrait la dissimuler en entravant la liberté d'expression des organisations syndicales et le droit à l'information de chaque salarié.

Il est évident que ce n'est pas pour nous plier à de telles injonctions que nous avons constitué SUD. En tant que syndicat, nous avons non seulement le droit, mais surtout le devoir de poursuivre notre action pour empêcher l'aggravation de la situation du site et la dégradation des conditions de travail et tout mettre en œuvre pour empêcher une catastrophe.

De plus, c'est absurde. Si l'on s'en tient strictement au Code du Travail et à la jurisprudence, nous pouvons distribuer librement nos tracts de 3h30 à 9h00 pour ne parler que du matin, à l'intérieur de l'entreprise, que ce soit à l'entrée des différents bâtiments, dans les couloirs, ... Pas de dessin.

En conséquence,

- nous avons répondu à la Direction : sa mise en demeure n'est pas fondée
- quels que soient les moyens à utiliser, les salariés continueront à être informés pour ceux qui le souhaitent. Entre autres, nous mettons l'ensemble de nos publications en ligne² à la disposition des salariés du site sur le site

www.sudbasf.com

SUD CHIMIE – 13 octobre 2006

² A la seule exception des données que la loi estime confidentielles