

AVIS UNANIME DU CCE BASF Agri  
SUR LE PROJET DE SUPPRESSION DE 36 POSTES DE TRAVAIL  
ET DE REORGANISATION DU SITE D'ELBEUF

Soutenu par CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et SUD

La Direction de BASF a imposé au site de Saint Aubin lès Elbeuf un plan de réduction d'effectif et de réorganisation.

Pour justifier ce plan, la Direction s'est appuyé sur la présentation :

1. des coûts relevant de la sous-activité du site
2. des résultats d'une étude de comparaison de la productivité avec d'autres sites de production, diligentée par BASF dite « benchmarking ».

Nous avons tout d'abord pu constater que les montants des coûts relevant de la sous-activité, présentés lors de la réunion du CCE du 16 janvier 2006, étaient erronés. En effet, les chiffres étaient manifestement contradictoires entre eux et avec la réalité des productions. Ces erreurs ont été admises par la Direction. La présentation corrigée des coûts a le mérite d'être cohérente. Elle ne correspond toutefois pas nécessairement à la réalité. Le calcul des coûts liés à la sous-activité est une opération mentale relevant d'une démarche purement abstraite : la comptabilité interne de BASF considère qu'un site de production est avant tout un centre de coût. Cette vision est à l'antithèse de la réalité : un site de production est avant tout un acteur de la production de valeur. Cette réalité est niée par la comptabilité théorique. Rien d'étonnant dans cette situation que les résultats présentés ne puissent représenter fidèlement la réalité. La présentation de ces coûts, pure opération intellectuelle, ne peut donc être considérés comme une justification économique.

Le deuxième élément présenté est le résultat du « benchmarking ». Le CCE s'est étonné des présentations multiples de ces résultats. L'expert comptable du CCE avait déjà relevé que le présentation du Benchmarking était à « multiples facettes » et ne permettaient pas forcément de trancher. Outre les contradictions entre les différentes présentations, nous avons constaté que Benchmarking étaient un outil extrêmement théorique qui là encore est insuffisant pour rendre compte de la réalité de la complexité du travail. Le travail des salariés (en tant qu'individus et que collectif de travail) ne peut être représenté par une addition de bouts de tuyaux, de pompes et de réacteurs.

Notre suspicion vis-à-vis des résultats présentés est renforcée par le fait que le Benchmark a été élaboré en dehors de tout contrôle par des représentants des salariés, ce qui a avait pourtant été demandé

En réalité, à aucun moment de la procédure d'information consultation du CCE BASF Agri, la Direction n'a accepté de communiquer les éléments concrets et notamment comptables qui permettraient de justifier sa démarche. Même les effectifs des autres sites de productions ont été considérés comme données confidentielles par BASF. En procédant ainsi, BASF non seulement fait preuve d'un manque de transparence total, mais surtout se prive des moyens de justifier son plan.

Pour ces raisons, nous considérons que BASF n'a pas procédé à la justification de son plan de réductif d'effectif, ce qui constitution un manquement à ses obligations d'information du CCE

Au-delà ces manquements, nous n'acceptons pas la démarche de compétition entre sites de productions s'appuyant sur la mise en concurrence des salariés entre eux. Cette démarche est négative, contraire aux intérêts des salariés. L'ensemble des grandes conquêtes du mouvement ouvrier, qui donnent aujourd'hui aux salariés conditions de vie et de travail plus supportables que celles qu'elles étaient à l'origine a, au contraire, reposé sur la solidarité entre les salariés, d'une même entreprise et entre les entreprises. Accepter cette logique de la mise en concurrence nous enfermerait dans une voie où les régressions ne pourraient que succéder aux régressions, « sans limites ».

En réalité, ce plan n'est pas acceptable :

- le site produit de la valeur
- il est intégré dans une division, BASF AP, qui produit des bénéfices
- le groupe BASF a des résultats particulièrement florissants.

Cette réduction d'effectif, répondant à des ordres ne vise qu'à accroître encore un peu plus les bénéfices à redistribuer aux actionnaires et à présenter aux investisseurs des indicateurs tels ratios CA ou bénéfice par salarié encore plus attrayants.

Ce plan de réduction d'effectif s'accompagnant d'une réorganisation ne peut que conduire à une nouvelle dégradation des conditions de travail sur le site.

Il a été élaboré et présenté alors même que le bilan des conséquences de la scission du site, et des modifications qui s'en sont suivies n'ont pas été tirées par la Direction.

Nous avons pu constater lors des travaux d'été 2005 et du redémarrage de septembre les premiers effets négatifs tant en matière de sécurité que de qualité.

Ce plan va intensifier la charge de travail, accroître les désorganisations, avec des conséquences sur l'état de santé psychique, moral des salariés et sur la qualité du travail.

Ce plan va imposer des modifications de l'organisation du travail dans les ateliers qui sont sources potentielles d'accident et cela dans un site qui a des responsabilités non seulement vis à vis de ses salariés, mais aussi des populations environnantes, du fait de la dangerosité des produits et des procédés.

Cette estimation s'appuie sur l'avis négatif unanime du CHSCT et les conclusions de l'étude menée par l'expert désigné par le CHSCT

L'ensemble des élus, CE, DP et CHSCT suivra, avec la plus grande attention, la mise en œuvre de ce plan et mettra en garde la Direction à chaque fois qu'une conséquence néfaste en résultera.

Pour ces raisons :

- absence de justifications économiques
- suppression de postes de travail à seule fin d'accroître le bénéfice
- conséquences fâcheuses sur la charge de travail, l'état de santé des salarié, la sécurité les menaces majeures pour l'environnement, la qualité des productions,

## le CCE émet un avis négatif sur le livre IV du projet de réorganisation.

Par contre, force est de constater que l'activité économique du site est en régression depuis son rachat par BASF.

- la situation du Fipronil est toujours fragile dans l'attente des décisions de la Commission Européenne qui se font attendre
- la reprise de l'Aclonifen n'aura été que conjoncturelle
- la production d'Iprodione est en réduction dramatique

Cette situation ne s'est pas améliorée depuis le lancement du processus d'information consultation du CCE : la légère augmentation du budget Fipronil a été remise en question et surtout le seul produit du site dont les perspectives de développement étaient favorables, le triticonazole, subit lui aussi une révision sérieuse de son budget.

L'ensemble de cette situation pèse lourdement sur le moral des salariés, quel que soit le niveau hiérarchique, tout au moins dans les avenants 1 et 2, comme cela été explicitement exprimé par les représentants syndicaux à la Direction lors de la réunion du 2 mai.

Cette situation d'incertitude, dans le cadre de modifications organisationnelles importantes, explique largement ce sentiment généralisé chez les salariés.

Il est donc grand temps, dans l'intérêt de tous, que BASF mette en œuvre les engagements qu'elle a tenu vis-à-vis :

- de la Commission européenne
- des responsables politiques de l'agglomération elbeuvienne
- des salariés du site d'Elbeuf et de leurs représentants,

en développant le potentiel du site, c'est à dire en amenant sur le site de nouvelles productions significatives en volume et dont les perspectives de développement se situent au moins dans le moyen terme. Les arrivées d'une phase du F505, des retraits Merial et éventuellement de la phase finale du F500, pour satisfaisantes qu'elles soient, ne représentent qu'un apport modeste d'activité et ne peuvent être considérés comme la mise en œuvre de ces engagements.

Pour réaliser les suppressions d'emploi envisagées, la Direction a proposé un dispositif de départ (prétraitements, mutations, reconversion professionnelle) exclusivement basé sur le volontariat. L'impact social du plan est donc limité.

Les discussions, qui se sont déroulées essentiellement dans le cadre de l'accord de méthode proposé par la Direction, ont permis d'améliorer les mesures sociales initialement prévues par la Direction.

Ces mesures restent toutefois modestes au regard :

- des moyens financiers dont dispose BASF
- de l'investissement des ces salariés dans leur travail pour le site d'Elbeuf et ses gérants successifs (Rhône-Poulenc, Aventis, Bayer puis BASF).

Pour autant, dès lors que les départs reposent sur la base exclusive du volontariat, ces mesures ont été considérées comme convenables par les organisations syndicales et le CCE.

Il appartient donc à chaque salarié potentiellement concerné de se déterminer, en connaissance de cause et en toute liberté.

Nous laisserons le soin et la responsabilité à la Direction, lorsqu'elle tirera le bilan des départs, d'apprécier si les mesures qu'elle a proposées étaient à la hauteur des attentes.

Nous rappelons à la Direction la nécessité du respect du volontariat par l'ensemble du personnel d'Elbeuf. Aucune contrainte morale, venant de qui que soit, ne pourrait être acceptée, sans préjudice d'un éventuel recours visant à requalifier la rupture.

Vu l'engagement de procéder à des ruptures des contrats d'un commun accord et sur la base exclusive du volontariat,

**le CCE n'émet pas d'avis négatif sur le livre III.**

Levallois,  
Le 9 mai 2006