

**Politique -**

Article paru le 11 avril 2008

Imprimer

Fermer

**ÉVÉNEMENT****Toyota, cette machine qui brise les hommes**

Souffrance au travail . Premier producteur mondial d'automobiles, Toyota est connu pour sa performance et sa rentabilité. Mais, derrière ce système d'une redoutable efficacité, il y a des salariés. Des salariés qui souffrent. Reportage à l'usine d'Onnaing, près de Valenciennes. Valenciennes (Nord), envoyée spéciale.

Ils s'appellent Damien, Guy, Régis, David, Jean-Christophe, Ingrid ou Éric. Ils ont entre 23 et 40 ans. Et tous ont littéralement « mal » au travail. À l'instar de Nicolas, 26 ans, qui a déjà le dos en compote et subit des infiltrations chaque semaine pour soulager ses douleurs au niveau des mains. À 25 ans, Romain, lui, souffre de tiraillement constant dans les vertèbres cervicales. Anthony, 23 ans, commence à avoir mal au dos. Christelle, 40 ans, a de sérieux maux de dos, sans parler de sa dépression chronique. Bruno, la trentaine, a eu une double hernie discale, tout comme Michel. Quant à Dimitri, il doit vivre avec des pincements lombaires, son arthrose cervicale et ses douleurs articulaires. Fred, enfin, a eu une main écrasée et en garde de graves séquelles. Leur point commun : tous sont employés à l'usine Toyota Motor Manufacturing France (TMMF) d'Onnaing, près de Valenciennes (Nord), comme ouvriers. Ou plus exactement comme « Toyota members ». Car, chez Toyota, on est avant tout une grande famille.

« Les quinze premiers jours qui suivent l'embauche, on suit une formation. C'est formidable : on a l'impression d'être dans un monde idéal. On nous répète qu'on fait tous partie d'une grande et même famille, qu'on est tous solidaires, se souvient Pascal, embauché depuis 2001. Mais on s'aperçoit rapidement que ce n'est que de la poudre aux yeux. » Cette mystification, c'est le propre du « toyotisme » (lire ci-contre). La production en temps réel impose aux manoeuvres une grande flexibilité, qui se traduit par des cadences infernales, une concurrence sauvage entre collègues, des pressions, de la discrimination syndicale, etc. Une méthode déjà éprouvée dans les années 1970 et qui n'a pas pris une ride. En effet, en 1972, un journaliste japonais, Satoshi Kamata, a travaillé six mois dans l'usine Toyota de Nagoya, au Japon, comme ouvrier temporaire. L'année suivante, il a publié Toyota, l'usine du désespoir, dans lequel il décrit son expérience quotidienne sur les chaînes de montage : fatigue, stress, maladies professionnelles, accidents... sont le lot quotidien des ouvriers japonais. Aujourd'hui, en France, c'est toujours le même rituel. « Ce qu'il y a dans le livre, on le vit exactement à Toyota en 2008, à Valenciennes », témoigne ainsi Jean-Christophe, chez Toyota depuis 2001.

« Tout est fait pour qu'on ne se parle pas. La politique de la maison, c'est de changer les "group leaders" tous les six mois pour éviter que des liens ne se tissent. Et nous, on peut aussi être muté sur un autre poste du jour au lendemain, vu qu'on est censé connaître tous les boulots d'un atelier », témoigne ainsi Salvatore, agent de production à la logistique. À cette politique d'éloignement s'ajoute le manque de reconnaissance. « On n'a pas de statut. On peut être cariste ou pilote de machine, ça ne fait pas de différence, on n'est pas reconnu comme tel. Et, comme ça, ils nous paient avec un salaire de base », surenchérit Anthony, employé à l'atelier des presses depuis 2005.

Un salaire qui oscille entre 1 100 et 1 300 euros, selon les gratifications, sans treizième mois et tout juste une prime annuelle d'intéressement. Laquelle fait l'objet de pressions permanentes. « Dès que tu risques d'arrêter la ligne, le group leader te fait remarquer que tu mets la prime de tes collègues en danger », déplore Fred. « Quand on arrête la ligne, on se fait engueuler et il faut se justifier. De toute façon, c'est toujours de notre faute », s'emporte Ingrid, 34 ans, agent de production à l'atelier d'assemblage depuis cinq ans. Et de préciser, exaspérée : « Si on veut aller aux toilettes, c'est la croix et la bannière pour se faire remplacer. On nous fait comprendre qu'on doit gérer nos besoins selon les pauses. »

« Il faut faire toujours plus vite, toujours mieux et en moins de temps possible », précise Fred. À Onnaing, la course à la production est permanente. À l'ouverture de l'usine, en 2001, une voiture était produite toutes les 108 secondes. Aujourd'hui, c'est au rythme de toutes les 60 secondes. Anecdote caractéristique : « En mars 2007, la chaîne tournait à 60 secondes. Pour éviter de trop produire, on nous a fait passer à 64 secondes. Et on nous a enlevé trois postes. Depuis, on est revenu à 60 secondes... Mais on est resté au même effectif », raconte Éric, sept ans d'ancienneté.

De la pression au chantage, il y a un pas que Toyota franchit aisément. « Si tu as le malheur d'être victime d'un accident de travail, le chef tente de te dissuader de le déclarer en t'expliquant que tu vas perdre ta prime et, plus vicieux encore, que tu vas la faire perdre aux copains aussi. Il t'accompagne à l'infirmerie, pour être sûr que tu ne parles à personne et pour essayer de te persuader », raconte David.

Sciaticque, main écrasée, hernie discale... Chez Toyota, les accidents du travail sont légion. Normal avec l'augmentation des cadences. Mais ce qui n'est pas normal, c'est que tous ne sont pas déclarés. Selon Éric Pecqueur, délégué CGT à l'usine et membre du CHSCT, « il y a quatre à cinq accidents non déclarés chaque mois ». « On voit des salariés venir travailler avec un plâtre ou une minerve. Ils ne sont pas sur les lignes, mais on leur fait approvisionner les pièces des collègues. On leur fait comprendre qu'il vaut mieux pour eux être au boulot. » « Tout est fait pour culpabiliser le salarié », résume Régis, entré en 2003. « Quand on revient d'un accident de travail, on te demande de trouver une solution pour éviter que cela ne recommence. Comme si c'était de ta faute... » Quand le salarié est malade, c'est le même schéma. Il est fortement incité à prendre des jours de congés ou de récupération plutôt qu'un arrêt maladie. « Selon la convention collective, les trois premiers jours sont payés par l'employeur. C'est pour cette raison qu'ils font pression sur nous. Ils n'oublient pas de nous rappeler que si on est malade plus de cinq jours par an, notre prime va en pâtir », précise Régis. « Avec eux, on se sent fautif d'être malade. » Lui n'hésite pas à parler de harcèlement. « Quand j'ai eu le dos bloqué, mon médecin m'a arrêté une semaine. Mon chef m'a appelé douze fois par jour pour me convaincre de venir quand même travailler, me promettant un poste aménagé, de l'argent liquide pour me soigner. » Envoyées, oubliées les promesses faites par le président du groupe Toyota lors de l'inauguration du site, qui assurait alors que « la sécurité et les conditions de travail (seraient) une priorité constante »...

Mais si les « toyotamen » sont cassés physiquement, ils sont aussi usés moralement. Ce qui n'est pas sans conséquence sur leur vie personnelle. « Le week-end, je voudrais sortir, mais je n'en ai pas la force. Je ne suis plus capable de faire vingt minutes de foot avec mes enfants, avoue ainsi Régis. Je n'ai que trente-quatre ans et je suis déjà cassé. Quelle image je donne à mes enfants ? » Guy, quarante et un ans et cinq ans de maison, a vu son ménage se disloquer après dix-sept ans de vie commune. Pour lui, c'est en partie à cause de son boulot. « Il y a des moments, tu n'arrives plus à penser à autre chose qu'à Toyota. » Ce n'est rien de dire que la dépression est une pathologie très répandue parmi les salariés. « Il m'arrive de chialer sur la ligne tellement j'ai mal partout et le moral à zéro », concède Ingrid. « Il faut être moralement très fort pour tenir », admet Régis. « Mais on s'accroche parce qu'on a des enfants, la maison à payer, un crédit pour la voiture. »

Pas étonnant, dans ces conditions, que le turnover soit important. « Depuis 2001, 50 % du personnel (4 000 salariés, dont 3 000 en CDI) a été renouvelé », estime le syndicaliste. Chaque mois voit passer son lot de démissions et de licenciements. Sur les deux premiers mois de l'année 2008, on dénombre 25 licenciements et 16 démissions. Même les intérimaires craquent. « Il y en a qui ne font même pas une journée. Ils s'esquivent à la pause », raconte Régis. « Les gens sont démotivés. Dans mon équipe, trois gars ont refusé de signer un CDI. Ils font leurs dix-huit mois pour avoir la prime et préfèrent s'arrêter, quitte à retourner au chômage », a constaté Jean-Christophe, élu au comité d'entreprise.

Dans une région comme le Valenciennois où le taux de chômage reste élevé, Toyota bénéficie d'une main-d'oeuvre pas chère et renouvelable. Mais, après sept ans, la source se tarit. « S'il y a davantage de femmes parmi les intérimaires, c'est que les hommes ne veulent plus travailler chez Toyota. Et ceux-là viennent de plus en plus loin », souligne Jean-Christophe.

Face à ces pressions et - cadences incessantes, l'adhésion à un syndicat apparaît pour un nombre croissant de salariés de Toyota comme l'ultime rempart. Pourtant minoritaire dans l'usine, la CGT a vu ses effectifs tripler depuis septembre 2007. « Les conditions de travail se dégradent progressivement. Dans un contexte de pouvoir d'achat en baisse, on le ressent encore plus », analyse Éric Pecqueur, conscient qu'en faisant le choix de se - syndiquer, les salariés

« prennent des risques ». Car, ici, la discrimination syndicale n'est pas un vain mot.

« Pendant plusieurs mois, je n'ai pas annoncé publiquement mon - adhésion à la CGT, témoigne Dimitri, salarié depuis 2001. Quand je l'ai dit, le manager m'a convoqué et m'a demandé pourquoi je me syndiquais et, surtout, pourquoi j'avais choisi la CGT. Il m'a fait comprendre que ce n'était pas la bonne étiquette pour faire carrière. Aujourd'hui, je m'en moque. J'ai sept ans d'ancienneté ; mes conditions de travail empirent de jour en jour. Je ne veux pas fermer Toyota. Je veux juste travailler dans de meilleures conditions. Je n'ai pas

envie de finir dans un fauteuil roulant. »

« Le sous-effectif scientifiquement organisé, les cadences qui augmentent, les pressions pour transformer les arrêts maladie en congés, la dépression permanente. Tout ça, c'est le résultat d'une politique où la variable d'ajustement, ce ne sont pas les stocks, mais les hommes », insiste Éric Pecqueur. En cette année où l'on célèbre les quarante ans du mouvement de Mai 68, le slogan « Je participe, tu participes, ils profitent » n'a pas pris une ride. Chez Toyota, il reste malheureusement plus que jamais d'actualité.

Alexandra Chaignon Reportage photos : Pierre Trovel