

Journées d'études de l'ISERES 1^{er} et 2 juillet 1999 : « Intensité du travail et santé »

Les exigences de qualité et de juste à temps : Quels effets sur la santé ? L'exemple de la filière automobile

Armelle Gorgeu et René Mathieu (CEE)¹

Ne pas diffuser

Introduction

En étudiant les effets sur la santé des exigences de qualité et de juste à temps dans la filière automobile, nous voudrions montrer les effets en chaîne que les exigences des constructeurs automobile entraînent sur leurs fournisseurs, et en répercussion sur l'ensemble des salariés qui directement ou indirectement participent à la réalisation d'une voiture, et notamment sur les ouvriers de production, qui de notre point de vue sont les plus concernés. Les constructeurs automobiles français ont été pionniers en matière d'assurance de la qualité et de JAT. Ils ont eu en effet des exigences spécifiques en ce domaine envers leurs fournisseurs dès la fin des années 1980, ces exigences allant de pair avec un transfert de responsabilités à leurs fournisseurs directs à qui sont confiés une part de plus en plus importante de la production, et notamment la réalisation de sous-ensembles. Les constructeurs français ne réalisent en effet qu'une part de plus en plus faible de la production des voitures : d'après des chiffres de Paribas, la Valeur Ajoutée de Renault et de Peugeot ne représenterait en 1999 respectivement que 24% et 26% de leur CA et Renault et PSA apparaîtraient comme les constructeurs généralistes européens les moins intégrés après Volvo

Par filière automobile, nous entendons l'ensemble des usines qui participent à la fabrication d'une voiture, c'est-à-dire les constructeurs et deux niveaux de fournisseurs, ceux de premier niveau qui traitent directement avec les constructeurs, et ceux de second niveau, qui n'ont pas de relations avec ces derniers, mais qui travaillent pour les fournisseurs de premier rang. Les emplois industriels de la filière seraient de plus de 760000, d'après le Comité des Constructeurs Français d'Automobiles en 1996, alors que l'effectif du secteur automobile au sens strict, constructeurs et équipementiers, ne serait que d'environ 300000 personnes et ceux

des seuls constructeurs de 186000, ceux-ci ayant fortement réduit leurs effectifs depuis une quinzaine d'années.

La constitution d'une filière par les deux constructeurs français est l'aboutissement d'une stratégie mise en place dans la décennie 80 et qui semble s'être élaborée au fil des années par étapes successives : application dès 1987 d'un référentiel élaboré en commun d'assurance qualité fournisseur, révisé par la suite à plusieurs reprises, qui a permis de sélectionner un panel de fournisseurs directs (1^{er} rang) ; externalisation de productions vers ceux-ci ; organisation en JAT, avec des exigences de livraison en juste à temps entre fournisseurs de premier rang et usines de montage des constructeurs, et dans certains cas (équipements comme le siège) des exigences de livraisons synchrones (sans stock chez les constructeurs), d'où création par les équipementiers de nouvelles usines de proximité.

Dans une première partie nous montrerons que les normes qualité et l'organisation en JAT sont sources d'une recomposition du travail dans cette filière. Dans une seconde partie, nous analyserons l'intensification du travail et l'accroissement de sa pénibilité que cette recomposition entraîne. Dans une troisième partie, nous montrerons les effets sur la santé, en prenant des exemples, tirés notamment de nos entretiens.

I Les normes de qualité et l'organisation en JAT sont sources d'une recomposition du travail dans l'ensemble de la filière

Les normes qualité élaborées par les constructeurs, qui dorénavant intègrent les normes de la série Iso 9000 d'une part, et les exigences de JAT d'autre part, concernent toutes les usines de la filière et ont un objectif de diminution des coûts. Elles entraînent une réorganisation de la production et du travail.

1) Un nouveau modèle d'usine qui se propage dans la filière : l'usine au plus juste

- a) Les nouvelles usines d'équipement auto livrant en synchrone ont servi d'expérimentation :

¹ Armelle.Gorgeu@cee.enpc.fr et Rene.Mathieu@cee.enpc.fr

- des usines paysagées, c'est-à-dire très claires sans séparations entre les ateliers, créées autour du process, ce qui permet une production en ligne avec un minimum de stock, situées à proximité de l'usine cliente, à l'origine (à partir de 1988) en zone rurale, maintenant à la porte de l'usine de montage (cf Technoland à 7 kilomètres de Peugeot Sochaux, ou le parc fournisseurs de Sandouville en cours d'installation sur un terrain Renault contigu à l'usine).
- un recrutement spécifique de jeunes, fortement sélectionnés sur le diplôme et le savoir-être, sans expérience professionnelle ; pas de transferts de main-d'oeuvre de l'usine du constructeur.
- un effectif permanent « au plus juste », ce qui signifie que les fluctuations sont assurées par la flexibilité interne, mais celle-ci ne suffit pas puisqu'il y a utilisation d'une part importante de personnel sous statut précaire, principalement des intérimaires, dont un volant est utilisé en permanence.

b) Il y a maintenant diffusion de ce modèle dans les usines anciennes des constructeurs, et des fournisseurs de premier et de second rang

- De nouveaux ateliers sont construits sur le modèle usine paysagée, ou bien il y a rénovation des anciens ateliers pour mettre en ligne les machines, constituer des îlots autonomes de production, et les cloisons sont supprimés. Les propos d'un jeune délégué du personnel dans une usine de montage constructeur résument bien les changements de climat social, la tension contenue liée à cette organisation pour le personnel ouvrier : « Le moindre fait et geste est tout de suite vu par le chef qui maintenant se trouve quasiment à 3 ou 4 mètres de tous les postes dans l'aire de repos... Maintenant, si vous allez fumer une clope, vous êtes obligés d'aller dans l'aire de repos, donc dans le bureau du chef,...ça fait que eh bien les gars ils se renferment et puis ils font leur journée et puis basta »
- La recherche à la fois d'un effectif au plus juste et d'un rajeunissement de la main-d'œuvre, par le biais notamment de l'intérim, conduit à une opposition entre jeunes et vieux, entre permanents et précaires. On peut reprendre encore les propos du même délégué du personnel : « Il y a le fait qu'un jeune ...,et ça je l'ai fait en tant qu'intérimaire, quand on arrive à tenir sur un ,deux, trois ou quatre postes d'un coup parce qu'à 20 ou 25 ans on a des capacités physiques , et ça je l'ai vu, j'ai été polyvalent, j'ai fait pas mal de trucs et je m'en souviens bien, je me souviens que les vieux faisaient la gueule quand j'étais

capable en une heure de tenir leur poste à eux, alors que eux ils avaient mis deux semaines avant de pouvoir le tenir correctement. Et ça, c'est un truc qui fout un sacré coup au moral aux vieux ! »

2) Dans ce nouveau modèle, c'est le personnel de production qui sert de régulateur, d'où des contraintes de polyvalence, de polycompétence, de flexibilité, avec de nouvelles formes d'incitation et d'autorité

a) La diminution de postes d'indirects et le raccourcissement d'échelons hiérarchiques, dans un objectif de diminution des coûts, entraînent le transfert d'opérations de contrôle, de première maintenance, de gestion de production, aux opérateurs, obligés par ailleurs de connaître plusieurs postes

- Le rôle d'incitation que joue le tableau de polyvalence, visible par tous, qui croise l'ensemble des postes et l'ensemble du personnel de production, y compris les intérimaires, ce tableau étant demandé par le référentiel d'assurance qualité des constructeurs.
- Avec le raccourcissement de la ligne hiérarchique, création de postes de « moniteurs », « leaders », « pilotes de lignes » etc (terminologie différente d'une entreprise à l'autre), qui font de la production, mais ont, en outre, une mission d'animation sans rôle hiérarchique reconnu, « les supplétifs de la hiérarchie ». Ces nouveaux postes sont souvent tenus par des jeunes ayant un BTS, porteurs d'une culture technicienne, alors que les anciens chefs d'équipe, échelon souvent en voie de disparition, étaient d'anciens ouvriers promus.

b) Des exigences individuelles d'évolution permanente et d'implication

- L'obligation de suivre des formations, d'accroître ses compétences, sans reconnaissance le plus souvent en termes de classification et de rémunérations
- L'implication demandée, avec les suggestions, la participation à des groupes de travail, cette implication étant, comme d'ailleurs la formation, prévue dans le référentiel d'assurance qualité des constructeurs. Cette implication peut opposer les jeunes et les vieux, comme le montrent ces autres propos du délégué du personnel précité « C'est sûr que quand on voit débarquer des jeunes comme ça qui suivent tout à tous les niveaux, qui ont la mentalité "maison", en plus, le respect du chef, la facilité du travail, des machins comme ça, si on ajoute encore le système de "suggestions" - c'est que, quand on est jeune et qu'on

débarque en un lieu, on voit des trucs que le mec qui est là depuis vingt ans a tellement pris l'habitude de les voir qu'il ne les remarque plus... - donc il y a tout ce côté enthousiaste des jeunes qui débarquent et qui a créé entre les vieux et les jeunes un fossé immense ».

- L'entretien annuel d'évaluation avec le supérieur hiérarchique, qui est de plus en plus répandu pour les ouvriers dans les usines de la filière.

c) Flexibilité interne et externe : aménagement du temps de travail et recours permanent aux emplois précaires

- La généralisation du travail posté, y compris dans les PMI fournisseurs de second rang, et l'instauration d'équipes permanentes de nuit et d'équipes de samedi-dimanche
- Les heures supplémentaires ou les jours de chômage technique, décidés du jour au lendemain dans les entreprises fournisseurs, les changements dans les horaires, l'annualisation du temps de travail
- l'intérim plus souple est en général préférée au CDD, mais il peut y avoir cumul des deux, la même personne étant en CDD après une période d'intérim. Les % d'intérimaires sont particulièrement importants chez les fournisseurs de 1^{er} et de 2^{ème} rang où il peut y avoir autant sinon plus d'intérimaires en production que de personnel permanent.
- Cumul de ces deux formes de flexibilité : les intérimaires peuvent être utilisés pour développer la flexibilité interne, et ils sont particulièrement utilisés en équipes de nuit et en équipes de week-end. A titre d'exemple on peut prendre l'instauration d'équipes du soir à temps partiel composées d'intérimaires ou de CDD dans les usines Renault (Douai, MCA et Batilly).

II Intensification du travail et pénibilité du travail

1) *Un cumul de charges pour l'ouvrier de production et les titulaires des nouveaux postes d'animation (moniteurs, leaders), et une complexité du travail.*

a) Les exigences de qualité et de juste à temps s'ajoutent à des exigences de productivité Il y a pour ces deux catégories de personnel cumul de tâches de production et de tâches d'assistance à la production, de travail physique et mental

- Cumul de cadences, de rapidité des gestes, de répétitivité, d'attention soutenue et d'efforts de mémorisation : cycle court de production, changements fréquents de produits liés à la variété, rythme des chaînes pouvant évoluer en cours de journée.
- Décisions à prendre en cas d'aléas et de dysfonctionnements, qui sont fréquents journalièrement, le temps supplémentaire requis n'étant pas prévu. Les tâches qui s'ajoutent à la production (autocontrôle, première maintenance etc) sont souvent réalisées en temps masqué, c'est à dire que le temps requis n'est pas prévu dans les cadences imposées. Peur de couler, c'est à dire de ne pas suivre, d'être mal vu par le collectif, difficulté de se faire aider par les collègues car ils n'ont pas le temps.
- L'intensité du travail est encore plus forte à certains moment, par exemple lors du renouvellement de produits, en cas de surcharges, en période de préparation des audits qualité. Les cadences de chaînes peuvent être augmentées (chez les fournisseurs sans avertir et sans concertation), les pauses supprimées avec la flexibilité du travail, des heures supplémentaires non prévues imposées etc
- Le personnel à statut précaire, notamment les intérimaires, qui sont les mains invisibles de la productivité d'un établissement (les ratios de productivité sont calculés à partir de l'effectif inscrit, c'est-à-dire CDI +CDD), sont les plus concernés par cette intensification ; ils servent aussi de prétexte à l'augmentation des cadences.

b) Des exigences contradictoires et une absence de marges de manoeuvre

- Comment concilier dans le temps imparti quantité et qualité, l'objectif à atteindre étant mesuré en nombre de pièces bonnes ? Comment concilier individuel et collectif, puisqu'il y a à la fois évaluation individuelle et évaluation collective (primes collectives d'équipe, d'îlot, de ligne) ? Comment concilier savoir-faire et changements de postes ?
- Le travail réel, complexifié par la diversité des produits, est différent du travail prescrit. Les procédures ne peuvent pas être appliquées dans le temps imparti, et l'ouvrier est contraint de faire des choix sans avoir de marge de manoeuvre. Pour atteindre les objectifs fixés de quantité et qualité, l'ouvrier peut sacrifier des mesures de prévention des risques d'AT ou de maladies professionnelles, et cela d'autant plus qu'il ne connaît pas bien le poste, ce qui est le cas des nouveaux arrivés, notamment des intérimaires

2) Des pressions quotidiennes des directions

a) Répercussions sur le personnel des exigences des clients ou des exigences des états majors des groupes dont dépendent les usines

- La pression des constructeurs sur l'ensemble de la filière, les fournisseurs de 1^{er} rang répercutant les exigences des constructeurs sur ceux de second rang : une qualité au moindre coût qui doit tendre vers le zéro défaut, le nombre de défauts toléré se réduisant à chaque modification de produit ; un JAT de plus en plus court entre constructeur et fournisseur, des baisses de prix importantes demandés par les constructeurs à leurs fournisseurs (de 5 à 7% par an selon les fournitures)
- La pression des états majors de groupes sur les directions des usines, érigées de plus en plus en centres de profits. Les directions répercutent les exigences de rentabilité à court terme des actionnaires sur le personnel. Ils sont d'autant plus incités à le faire qu'ils sont dans l'usine pour une durée courte, et qu'ils seront jugés sur des résultats à court terme, la rotation des cadres étant extrêmement importante chez les équipementiers automobiles (pour leur carrière, ils doivent tourner tous les 3 ans par exemple chez Valeo),

b) Des propos et des pratiques des directions qui peuvent destabiliser le personnel, car ils font naître des menaces et une incertitude sur l'avenir

- La direction va faire prendre conscience au personnel, notamment lors des formations, que l'établissement est vulnérable : une grève, une mauvaise qualité répétée, des retards dans la livraison (« on ne panne pas un client », propos d'un directeur d'usine fournisseur) sont autant de raisons qui mettent en péril l'établissement. Le but est d'inciter le personnel à accepter les règles imposées , à évoluer, à s'impliquer, à avoir un comportement « irréprochable ».
- Des pratiques qui font naître chez le personnel permanent la crainte du licenciement individuel (pour inaptitude ou pour motif réel et sérieux), et, chez les CDD et intérimaires, la crainte de ne pas être repris et de se retrouver au chômage. Nous citerons quelques propos de DRH pour illustrer ces pratiques. Par exemple la recherche de transparence (« quand il y a un problème, il ne faut pas le cacher, être franc ») et la traçabilité (élément primordial de l'assurance qualité se traduisant par la signature de l'ouvrier ou l'apposition d'un cachet qui permet de retrouver la personne ou l'équipe et qui peut entraîner des sanctions (suppression de la prime collective par exemple), voire un licenciement individuel ; de même l'obligation de suivre la norme (« un nombre de suggestions est demandé par personne et par an, si la personne ne suit pas la norme, elle se marginalise. C'est un signe qu'elle ne s'intéresse pas à son

travail : il faut qu'elle parte », et l'obligation d'évoluer (« L'organisation est liée au produit, celui-ci change, celle-ci aussi, quelqu'un qui n'évolue pas est condamné à sortir, au départ il se marginalise puis ensuite il n'est plus utile à l'entreprise », autre exemple : la lutte contre l'absentéisme (avec parfois l'envoi chez les malades d'un médecin d'entreprise) et contre les arrêts de travail (« Il arrive que les femmes en couture craquent et arrêtent de travailler. Il faut que je les calme, que j'explique pour remettre au travail le plus rapidement car j'ai peu de temps pour convaincre »)

3) Des conditions de travail qui peuvent se dégrader en raison de la réorganisation des ateliers dans le cadre du JAT et des effets en chaîne de l'externalisation des constructeurs

a) La réorganisation des ateliers dans le cadre du JAT

- En raison de la suppression des cloisons, risques d'augmentation du bruit et de propagation d'autres nuisances (odeurs, chaleur, vapeurs etc).
- La réorganisation peut aboutir pour raisons de productivité à la suppression de postes assis, à l'augmentation du piétinement et du poids des charges
- La suppression ou la diminution de postes indirects (contrôleurs, règleurs etc) consécutif au transferts de responsabilités aux opérateurs. Or ces postes pouvaient être des postes d'accueil pour des ouvriers vieillissants ou des postes de promotion.

b) Les effets en chaîne de l'externalisation croissante des constructeurs sur les conditions de travail

- Suppression chez les constructeurs de postes de préparation hors chaîne pouvant accueillir des travailleurs vieillissants
- Les constructeurs confient en priorité à leurs fournisseurs des activités pénibles demandant beaucoup de travail manuel et d'endurance physique ou nerveuse. Pénibilité accrue chez le fournisseur, soumis à des exigences plus fortes de qualité, de flux tendus et de productivité, et où la robotisation et les aides à la manutention sont moins importantes.
- Chez des fournisseurs de second rang, notamment de petites PMI, très vulnérables car dépendantes de quelques clients équipementiers, et dépourvues de toute présence syndicale, on retrouve souvent les activités manuelles les plus pénibles et les moins durables, qui sont confiés à du personnel en contrats précaires.

III Quelques exemples d'effets sur la santé

1) *Les TMS, troubles musculo-squelettiques (poignets, coude, épaules, mal de dos etc), particulièrement chez les équipementiers automobiles, notamment les usines implantées depuis 1988 pour livrer en juste à temps*

a) Les exemples présentés sont tirés de nos entretiens et visites d'usines, qui n'avaient pas pour thème la santé, mais l'organisation et la gestion de la main-d'œuvre. Ils confirment ce que constate l'ANACT et les résultats d'une enquête statistique menée en 1994 par l'ANACT et l'INSERM

- La sous-traitance automobile figure parmi les secteurs où il y a beaucoup de TMS, et notamment dans les activités de montage, d'assemblage et de câblage
- D'après nos interlocuteurs de l'ANACT, chez la plupart des équipementiers automobiles qui ont sollicité le réseau ANACT depuis 1990, l'apparition ou la recrudescence des TMS est à relier au passage au juste à temps ou à l'augmentation des exigences qualité
- En 1996, les premiers résultats d'une enquête statistique par questionnaire ont confirmé que les différentes atteintes du poignet, du coude ou de l'épaule sont corrélées avec le juste à temps et la dépendance organisationnelle. Ils ont montré aussi que le regroupement de plusieurs variables, par exemple insatisfaction au travail, dépendance organisationnelle, temps de cycle court, organisation en flux tendus, contraintes extérieures, pouvaient augmenter les risques

b) 1^{er} exemple : Une usine de fabrication de sièges implantée en 1989 à proximité de l'usine de montage qu'elle livre en synchrone

- « Un quart des jeunes opérateurs de montage et des couturières ont déclaré 70 TMS entre 1990 et 1992 », rapporte le médecin du travail dans Liaisons Sociales, cette vague de TMS ayant posé des problèmes importants à l'entreprise, d'après les propos que nous avons recueillis auprès de la direction. Une intervention de l'ANACT a permis de repenser la ligne de montage et a apporté une amélioration.

c) 2^{ème} exemple : Une usine de câblage implantée en 1994 à quelques kilomètres de l'usine de montage constructeur qu'elle livre en kanban

- D'après une déléguée du personnel, « on a recensé, en 1996, 12 personnes atteintes du syndrome du canal carpien (TMS poignets), 6 déclarées maladies professionnelles et 4 opérées, dont une de 20 ans qui ne

bossait là que depuis 9 mois ». Cette vague de TMS a été confirmée à la fois par la direction de l'usine et l'inspecteur du travail.

- D'après les entretiens avec plusieurs ouvrières, les raisons de ces TMS sont multiples. Le constructeur, qui a aussi une câblerie, confie à l'équipementier les câbles les plus difficiles : « Il ne veut pas s'embêter à faire les câblages qu'on fait parce qu'on fait les plus difficiles. En fait c'est un câblage qui fait 7 mètres de long, c'est une horreur ». Sa pression sur l'usine est si importante que les ouvrière ont l'impression qu'il est toujours là : « c'est le maître ». Répétitivité des gestes, endurance physique et nerveuse : « On travaille énormément, on travaille beaucoup et beaucoup de nous mêmes, c'est surtout physiquement et psychologiquement...Il faut toujours changer, il faut passer d'une grosse référence à une petite référence, donc le carrousel va accélérer, et puis là actuellement, on va en augmentant les cadences, il faut produire plus. Le travail est si crevant qu'il y a des crises de larmes sur les chaînes et que des personnes font deux fois le tour du rond point et se disent est ce que je prends le boulot ou pas, et repartent chez elles ».
- Cette usine utilisait jusqu'à la fin de 1997 beaucoup de CDD (autant à certains moments que de CDI) mais elle préfère maintenant utiliser des intérimaires, car « c'est une formule plus souple » (ce qui sous-entend qu'une personne qui ne convient pas peut être remplacée du jour au lendemain, d'où pas de problèmes d'absentéisme et de responsabilité des maladies professionnelles).

- On aurait pu prendre des exemples dans d'autres activités (exemple plasturgie), notamment dans les nouvelles usines d'équipement automobile de proximité, mais tous montrent que les TMS ne sont pas que des pathologies de travailleurs vieillissants, et concernent des jeunes ayant très peu d'ancienneté. Ils montrent aussi que des usines récentes modernes, considérées comme pilotes en matière d'innovation organisationnelle et technique, secrètent usure prématurée et exclusion, et que la diffusion de la même gestion dans l'ensemble de la filière est inquiétante. Par ailleurs le recours massif au personnel sous statut précaire, notamment à l'intérim, aggrave la situation, car les intérimaires ne se plaignent pas et ne déclarent pas leurs TMS. Or les premiers résultats de l'enquête PREST (Précarité, Santé, Travail), réalisée en 1996 par les médecins du travail, font clairement apparaître une détérioration de la santé des personnes embauchées en contrats précaires.

2) Les problèmes de santé ne se limitent pas aux TMS dans les usines visitées

Les risques d'accidents de travail, surtout importantes dans les usines anciennes et vétustes, et les autres pathologies évoquées par les directions (notamment allergies dans des usines de

plasturgie, surdité en raison du bruit, blessures, etc) semblent a priori ne pas avoir de lien direct avec les exigences de qualité et de juste à temps. Indirectement elles peuvent en avoir en raison d'une part de la répercussion des risques dans la filière, concomitante à l'externalisation croissante des constructeurs qui accompagne ces exigences, d'autre part en raison du stress que provoquent la réorganisation et l'intensification du travail. Ce stress provoque directement différents troubles (notamment troubles du sommeil, troubles digestifs,  tats dépressifs etc), mais peut être aussi indirectement en partie à l'origine d'accidents ou de maladies. On peut se le demander à propos de l'usine Renault de Douai, qui monte la Scenic, et qui a été pilote en matière d'aménagement du temps de travail, avec notamment en 1998, l'instauration d'une équipe du soir à temps partiel composé de jeunes en CDD, et des changements d'horaires pour les équipes alternantes matin et après-midi, organisation qui maintenant se diffuse dans d'autres usines Renault. Le démarrage étant plus tôt le matin, les pauses plus courtes, il y a eu suppression de la pause déjeuner et des cantines, et le personnel n'a plus la possibilité de prendre de repas chaud à l'usine, d'où des troubles digestifs, la prise de pilules pour digérer et d'antidépresseurs. Les constats d'épuisement physique et psychologique se multiplient. La CGT a demandé à Martine Aubry une commission d'enquête publique sur les conditions de travail chez Renault ; elle se demande si il n'y a pas un lien entre celles-ci et la forte progression en 1998 des décès chez Renault, notamment à l'usine de Douai, (27 décès à l'usine de Renault Douai qui compte 6000 salariés, en 1998, dont 6 suicides d'après le bilan social, chiffre en forte hausse par rapport à 1997 (11 morts) et à la moyenne des 7 années précédentes (15 décès environ).

Conclusion

Les exemples que nous venons de présenter concernent des usines appartenant à de grands groupes. Il ne faudrait pas en déduire que les PMI de la filière automobile, notamment celles de second rang qui en bout de chaîne subissent toutes les répercussions des exigences des constructeurs, ne sont pas concernées. Simplement nous n'avons pas eu d'information par les dirigeants, qui ont été nos seuls interlocuteurs, la plupart des PMI visitées étant dépourvues de présence syndicale. Les visites d'usines que nous avons effectuées et les informations fournies par les inspecteurs du travail, montrent que, dans certaines, les risques d'accidents et de maladies professionnelles sont extrêmement importants, notamment dans celles utilisant une part très importante de CDD ou d'intérimaires. Mais l'ANACT observe un taux de déclaration de maladies professionnelles plus faible dans les petites que dans les grandes entreprises, la

déclaration présentant un risque d'exclusion encore plus important pour le salarié dans les PMI. Il nous semble ainsi que dans l'ensemble de la filière automobile, la réorganisation du travail impulsée par les exigences des constructeurs de qualité, de JAT, et de productivité, peut dégrader la santé des ouvriers de production, car se cumulent les risques liés au néotaylorisme, et celles liées aux méthodes japonaises, c'est-à-dire un travail très exigeant physiquement et psychologiquement, avec peu ou pas d'autonomie, et une absence de reconnaissance, situation qui d'après les ergonomes est source de stress professionnel et risque d'entraîner le plus de problèmes de santé.