

DÉLOCALISATION ET NÉGOCE

Rapport annuel commun dans les Mauges⁽¹⁾

« Industrie de la chaussure et de la confection, de la délocalisation au négoce, impact sur la santé »

Bien entendu, la conséquence de la délocalisation est la perte de très nombreux emplois, concernant principalement des femmes, mais aussi des hommes, ces salariés ayant bien souvent, dans le meilleur des cas, le seul certificat d'étude pour bagage.

Certains avaient suivi « en alternance » déjà, une formation piquère ou coupe à la Chambre de commerce.

Nous souhaitons relater ici l'état des lieux en 2003, alors que certaines entreprises tiennent par des rachats d'entreprises concurrentes et quand la plupart se métamorphose désormais en entreprises de négoce.

LES ATELIERS DE FABRICATION

Dans la plupart des ateliers, le travail au rendement a été supprimé. Parfois avec des ajustements de salaire proportionnels au rendement antérieur, après négociations.

Les grandes séries étant délocalisées, il ne reste de toutes façons, que les prototypes et les réapprovisionnements de clients en magasins de vente, c'est-à-dire de petites séries qui ne permettent plus, même si le travail au rendement est maintenu, de monter en cadence.

Chaque atelier peut comporter plusieurs chaînes de production autrefois mises en concurrence. Aujourd'hui le tableau d'affichage des résultats par chaîne ne jouerait plus son rôle de mise en concurrence, ne serait plus aussi souvent consulté.

Toutefois, les rachats d'entreprises peuvent entraîner la juxtaposition, dans un même atelier, de chaînes issues d'entreprises autrefois concurrentes. Chaque opératrice nomme encore aujourd'hui « sa » chaîne par le nom de l'entreprise d'origine, ce qui peut être source de rivalités. L'encadrement tente de gommer ces identités liées à l'histoire en renommant chaque chaîne par une lettre de l'alphabet, beaucoup plus anonyme.

Les groupes autonomes en confection eux aussi confrontés à leurs origines différentes, ont appris à découvrir la cause es-

•••••

1- Ce texte est la synthèse d'une réflexion conjointe des D^{rs} B. PINEAU, C. RAULT et J. MACHEFER

sentielle de la mise en concurrence des groupes : l'affichage du résultat COLLECTIF par GROUPE. Ce fut le piège constant contribuant à rechercher, dans le groupe, la personne défaillante jugée responsable des mauvais résultats du groupe et transformée en bouc émissaire.

Cette violence est d'autant plus injuste que les calculs de résultats et les objectifs tenaient compte du rendement individuel, permettant les réajustements.

Aujourd'hui, non seulement les groupes ne regardent plus les tableaux d'affichage, mais les piqueuses ont revendiqué et obtenu la fin de l'affichage des résultats collectifs. Elles se sentent beaucoup plus détendues.

L'ÉVOLUTION VERS LE NÉGOCE

Certains ateliers de fabrication se vident et laissent temporairement place à des magasins spacieux en attente de la réimplantation progressive : celle-ci a commencé par le stockage intermédiaire des produits de la délocalisation ; si ceux-ci ont constitué d'abord des éléments à reprendre secondairement en fabrication, comme les tiges à monter ici sur les semelles des futures chaussures, l'évolution se fait aujourd'hui vers le montage à l'étranger.

L'évolution est encore plus nette en confection où les vêtements peuvent passer directement de la délocalisation au client.

Ce serait donc la fin des magasins ?

En réalité, le négoce prend le pas sur la délocalisation ; les volumes acheminés de l'étranger doivent être stockés avant d'être répartis chez les clients.

Cette évolution demande à la fois une réorganisation permanente au plan de l'approche commerciale et de la logistique. Elle a des conséquences en terme de main d'œuvre : le travail de réception, mise en rayon s'effectue par « vagues », au gré des arrivages de containers remplis de cartons non palettisés qu'il faut aller chercher en grim pant sur l'empilement.

De même, les commandes peuvent se faire par flots irréguliers, mobilisant temporairement les salariés de fabrication

(piqûre, montage, finition), oscillant entre fabrication, réception, mise en rayons, préparation des commandes, sans compter les changements de boîtes à chaussures, ou le « bourrage » de chaussures avec du papier, dans le but de conserver leur forme et de les rendre présentables, commercialisables.

LES RETENTISSEMENTS SUR LA SANTÉ

➤ **O**n pourrait penser que la polyvalence est appréciée, valorisante. Malheureusement, certains perçoivent la mutation comme perte progressive du métier. Si la préparation des commandes intéresse, par contre, le « bourrage » des chaussures issues du négoce est parfois mal perçu. On découvre à cette occasion, de petits collectifs de défense chez les femmes, utilisant la dérision : « *C'est pas un métier de mettre du papier dans les chaussures – on en rigole !* »

Les métiers disparaissent au profit des petites mains. La mutation est soudaine, temporaire et peut être vécue comme « bouche trou ». Le manque de doigté ; le responsable de fabrication ne prenant pas le temps d'expliquer au salarié qu'il faut partir au magasin parce qu'on a besoin de lui, et le responsable magasin n'étant pas là pour accueillir l'arrivant, sont autant de facteurs péjoratifs.

Le fait de l'inscrire dans le rapport annuel d'entreprise et de le lire en Comité d'Entreprise est l'occasion d'un débat qui permet secondairement aux responsables de valoriser la polyvalence, cette fois bien perçue. Elle permet aussi de découvrir d'autres lieux quand on n'avait accès depuis des dizaines d'années qu'à un seul atelier.

➤ Malgré la suppression du rendement, les troubles musculo squelettiques persistent. Mais l'origine des T.M.S. est polyfactorielle. La peur du licenciement peut-elle être à l'origine, en partie, de ces maladies professionnelles ? Les métiers changent mais les gestes répétitifs persistent. Le facteur âge doit entrer bien évidemment en ligne de compte.

La flexibilité fait passer de périodes d'inactivité à des semaines de 42 heures, sollicitant l'organisme de façon irrégulière.

Quoi qu'il en soit, les salariées s'inquiètent en pensant aux licenciements à venir, des emplois qui s'offrent en perspectives. L'âge en plus, les femmes pensent ne plus jamais pouvoir monter en cadence, notamment dans l'agro-alimentaire.

➤ Il y a dix ans, les salariés vivaient la délocalisation avec un sentiment d'injustice et de rébellion, le plus souvent individuelle.

Mais actuellement les salariés attendent la prochaine vague de licenciement avec fatalisme car le chômage fait partie « du paysage », de la vie, avec intériorisation du risque comme normalité :

« *C'est comme ça* » étant l'expression d'une défense individuelle contre la souffrance.

Néanmoins, les dernières semaines avant le licenciement restent une période particulièrement épouvante.

Si les hommes retrouvent un panel assez large de métiers

possibles à la sortie, les femmes ont moins de choix et elles le savent. Si certaines sont actuellement conductrices de cars, ambulancières ou aides-soignantes, nombre d'entre-elles « collectionnent » les TMS dans l'agro-alimentaire quand elles ne se sont pas retrouvées d'emblée au chômage.

➤ Actuellement les entreprises de la chaussure et de la confection « défailtantes » conduisent les femmes à réagir de façon différente selon l'âge. Lors des consultations, elles l'expriment ainsi : avant 40 – 45 ans, elles attendent avec sérénité que « ça casse », car ce sera l'opportunité d'une formation. Certaines ont déjà quitté l'entreprise avec un FONGECIF. D'autres sont revenues car malgré la formation diplômante elles n'ont pas trouvé d'emploi !

La plupart se « protège » en évitant d'y penser :

- À partir de 40 – 45 ans, les enfants sont souvent des adolescents qui, à la différence de leurs parents sont en pleine scolarisation, *via* l'université, et là, pas question de casser l'avenir professionnel des enfants. Du même coup, l'emploi actuel, qui permet de payer les études est primordial. Les femmes s'accrochent à leur emploi et sont marquées par la peur du licenciement

- À partir de 52 – 53 ans, elles rêvent de partir, d'en finir, avec des garanties de ressources. Au détriment de leur niveau de retraite ultérieure, vraisemblablement. Mais cette discussion est impossible en consultation tant est espéré le départ.

- Quant aux sujets, hommes ou femmes, sans formation, n'ayant qu'un faible niveau de scolarisation, ils inquiètent beaucoup leurs médecins du travail quant à la possibilité de leur reclassement.

➤ Une attention particulière doit être portée aux changements d'orientation des entreprises : on ne passe pas si facilement de l'industrie de production au négoce.

- Les conditions de travail sont parfois difficiles quand l'entreprise investit des bâtiments vétustes sans chauffage, sans téléphone, sans extincteurs. On peut même s'interroger sur les mises aux normes électriques qui se font attendre. L'absence de femmes de ménage a renforcé l'aspect vétuste des sanitaires. Les travaux de restauration se font avec plusieurs années de retard.

- Les magasiniers ont parfois vu leur tâche s'effectuer dans des hangars immenses, seuls dans plusieurs cas, au risque de faire un malaise sans pouvoir le dire et se faire secourir.

- Les responsables expéditions ont un accroissement de charge cognitive, due aux sources multiples de produits finis, stockés dans des lieux parfois éloignés de plusieurs kilomètres (fabrication sur place, négoce à distance). Cette complexification est en partie due, dans certains cas, à l'absence de débat sur une nécessaire réorganisation.

- Un responsable expéditions s'est vu prescrire des ordres sans pouvoir les discuter et aménager au mieux son travail ; l'impasse où il s'est trouvé fut péjorative pour sa santé.

- Les cadres supérieurs, déjà fortement sollicités, ont pu avoir des difficultés à s'adapter aux restructurations, transformant brutalement l'entreprise de production plus ou moins délocalisée en entreprise de négoce. Certains sont en fait en surcharge cognitive ayant abouti à l'épuisement professionnel et à la démission dans un cas.

Certains peuvent souffrir du changement de culture d'entreprise, passant du paternalisme antérieur aux licenciements massifs dus aux « choix » des actionnaires. Mais pouvaient-ils faire autrement ?

- Dans d'autres cas, la direction toujours en voyage de prospection, s'éloigne de son encadrement qui se sent abandonné. Certains cadres se retrouvent, du coup, en sous charge de travail tout aussi péjorative pour la santé.

➤ Dans ce « climat », le médecin du travail s'interroge et ne s'investit plus sur le long terme. Dans les entreprises en voie de fermeture, l'accompagnement des sujets est sa seule motivation. Dans celles qui changent de métier, on a pu montrer qu'on ne s'improvise pas dans le négoce sans conséquences cliniques. Certaines conséquences sur la santé ont pu être constatées :

- souffrance psychique voire état dépressif,
- épuisement professionnel,
- HTA, voire pathologie coronarienne.

On peut aussi s'interroger, mais seule une enquête épidémiologique pourrait répondre à notre question, sur une fréquence accrue de morts subites.

La clinique que l'on vient d'évoquer nous rappelle la situation des salariés chômeurs. L'épidémiologie nous apprend que la situation de chômeur est un facteur défavorable à la santé. On peut formuler l'hypothèse que la « désindustrialisation » de la France et de l'Europe, annoncée, dénoncée par notre président de la république, le 20 février dernier, soit un facteur défavorable à la santé publique. L'étude épidémiologique à mettre en place tenterait de vérifier l'hypothèse selon laquelle les entreprises qui délocalisent ou se transforment en entreprises de négoce, auraient un taux de morbidité et de mortalité supérieur au taux des autres entreprises – ou, pour le dire autrement –, les salariés, dans ces antichambres de chômage, n'auraient-ils pas des risques de morbidité et de mortalité supérieurs à la normale, tendant ainsi à se rapprocher de la situation de chômeur en terme de santé publique.

...à suivre

IMAGE SANTÉ ET TRAVAIL n°47

SANTÉ ET TRAVAIL

Élus de CHSCT, médecins et infirmier(es) du travail, partenaires sociaux : pour vous, la revue SANTÉ ET TRAVAIL fait toute la lumière sur les dossiers.

Déjà parus : Analyser et comprendre les accidents du travail (40), Les laissés-pour-compte du travail (41), Risques industriels (42), Bâtiment, la santé démolie (43), Quand le travail perd la tête (44), Le cœur à l'ouvrage (45), Pénibilités et retraite, repères pour négocier (46)

À paraître : n°47 Arrêts de maladie, les absents n'ont pas toujours tort...

Pour vous abonner, renvoyer ce coupon à :

MAPAYA / Réf. SANTÉ ET TRAVAIL

24 rue des Vergers – 92320 Châtillon Tél. : 01 41 33 98 96

(45 euros pour quatre numéros)

chèque à l'ordre de Mutualité française.