



DROITS DES TRAVAILLEURS

LIQUIDATION TOTALE ?

LIQUIDATION TOTALE ?

LIQUIDATION TOTALE ?

Liquidation TOTALE ?

LIQUIDATION TOTALE ?

COLLECTIF ÉTHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE

COLLECTIF ÉTHIQUE SUR L'ÉTIQUETTE

GRANDE DISTRIBUTION : DÉSHABILLER LE TRAVAILLEUR ASIATIQUE POUR HABILLER LE CONSOMMATEUR FRANÇAIS ?

Avec Carrefour, « Le positif est de retour ». Casino vous le confie : « C'est bien parce que c'est vous ». Leclerc s'engage « Contre la vie chère » et Auchan proclame « Vivons mieux. Vivons moins cher ». Ces promesses aux consommateurs, les enseignes des grandes surfaces alimentaires les déclinent aussi sur le marché de l'habillement, qu'elles disputent aux magasins spécialisés. Mais comment vendre comme le propose Carrefour¹ un lot de 2 paires de jeans à 10€ en conservant ses marges ? La réponse offre peu de raisons de « positiver ». Ces prix toujours plus bas sont largement acquis aux dépens des droits des travailleurs de milliers d'ateliers de misère, qui ont essaimé de la Turquie à la Chine.

C'est le constat sans appel du rapport Cash !², une enquête réalisée par la Clean Clothes Campaign en 2008 auprès de 440 travailleurs d'usines sous-traitantes des géants mondiaux de la grande distribution dans 4 pays d'Asie du Sud-Est (Sri Lanka, Inde, Bangladesh et

Thaïlande) : rémunérations dérisoires, horaires indus, absence de liberté syndicale, absence de contrat de travail, précarisation extrême des travailleurs, dont la grande majorité (80 %) sont des femmes.

Tout travailleur devrait pouvoir gagner au moins un salaire minimum vital*. Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) fixent la durée maximale du travail à 48 heures hebdomadaires. Or, dans la plupart des pays de confection textile, le minimum légal ou les salaires moyens dans l'industrie ne représentent que la moitié de l'estimation d'un salaire vital. Dans la pratique, les travailleurs ne sont payés ni proportionnellement aux horaires, ni même à la tâche. Les entreprises retiennent leurs employés jusqu'à ce que leurs objectifs journaliers démesurés soient remplis et ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées ou alors à un taux inférieur. Or elles sont systématiques et, de fait, obligatoires, car refuser, c'est perdre son emploi.

**Un salaire vital est un salaire permettant aux travailleurs et aux personnes dont ils ont la charge de couvrir leurs besoins alimentaires et d'eau potable, de logement, de vêtements, d'éducation, de soins de santé et de transport, et qui leur permet également de réaliser quelques économies.*

Les enquêtes menées sur 10 usines au Bangladesh ont montré qu'aucune n'appliquait

Asia Floor Wage : un salaire minimum pour les travailleurs asiatiques du textile

L'Asia Floor Wage Campaign est la réponse des travailleurs asiatiques de l'habillement à l'exploitation qu'ils subissent : à la fois revendication d'un salaire minimum vital et campagne d'interpellation collective des géants mondiaux de la distribution.

www.asiafloorwage.org

une semaine de travail normale de moins de 60 heures (soit le maximum légal local, heures supplémentaires incluses) et que dans quatre d'entre elles, la semaine moyenne dépassait les 80 heures.

De telles conditions de travail ne sont possibles qu'en empêchant toute tentative d'organisation des travailleurs. Les droits syndicaux sont quasi impossibles à exercer. Bien souvent les travailleurs n'ont

«Vous plaisantez ? Nous ne sommes même pas autorisés à nous parler à l'intérieur ou dans les locaux de l'entreprise. [...] Nous ne pouvons même pas imaginer créer un syndicat dans notre entreprise.»

Un opérateur d'une usine, à Tirupur (Inde)

aucune notion de l'existence de ces droits, ni de ce qu'est un syndicat. Les employeurs n'hésitent pas à passer de l'hostilité tacite à la franche intimidation lorsque des initiatives de syndicalisation voient le jour. La complaisance des autorités locales envers les employeurs rend caduque la protection de la liberté d'organisation inscrite dans la loi.

¹ <http://50ans.carrefour.fr/Toutes-les-offres-exceptionnelles/Offre-du-jour/Lot-2-jeans-256485>

² Cash !, Pratiques d'approvisionnement de la grande distribution et conditions de travail dans l'industrie de l'habillement, Clean Clothes Campaign, 2009

«Nous faisons beaucoup d'heures supplémentaires. Il y a au moins une heure supplémentaire presque chaque jour. Nous sommes également appelés le dimanche. Toutefois, notre fiche de paie mensuelle (...) cite uniquement 1 ou 2 heures supplémentaires par mois.»

Travailleuse chez un fournisseur d'une grande surface en Inde.

UN MODÈLE ÉCONOMIQUE LOIN D'ÊTRE EXEMPLAIRE

Le succès économique de la grande distribution repose sur une recette bien éprouvée qui n'est pas étrangère, loin s'en faut, aux conditions de travail déplorables des travailleurs chez les sous-traitants. Forte de sa puissance économique, elle fait porter par ses fournisseurs l'essentiel des efforts et des risques, et engrange les profits.

Encaissez moi ça !

En imposant aux fournisseurs des délais de paiement très tardifs tandis qu'elles encaissent quasi

instantanément l'argent des consommateurs, les grandes surfaces disposent en permanence de trésoreries importantes qui permettent de générer des revenus de placements. Ainsi, les activités bancaires et immobilières d'Auchan représentent 20 % de son résultat opérationnel total.

L'Orient exprès !

L'habillement étant une industrie à forte intensité de main-d'œuvre, salaires et normes sociales élevées constituent l'ennemi n°1. C'est la raison principale

de la localisation des filières d'approvisionnement dans des pays où les salaires sont dérisoires et où les conditions sociales permettent les exigences les plus folles aux dépens des travailleurs – Chine, Inde, Sud et Sud-Est asiatique (Bangladesh, Vietnam, Thaïlande, Sri Lanka, etc.) mais aussi Turquie, pays d'Europe de l'Est (Bulgarie) et du Maghreb.

Des marques de distributeurs pour gagner plus !

Le développement des MDD, ou Marques de

DES ENGAGEMENTS PEU ENGAGEANTS

Suite aux pressions exercées par la société civile, en particulier au travers du collectif Éthique sur l'étiquette, les distributeurs français se sont presque tous dotés de chartes éthiques ou de codes de conduite qui imposent des critères sociaux à leurs fournisseurs et sous-traitants. Cependant, ces textes ne font que transférer sur ces derniers l'obligation de garantir le respect des droits des travailleurs. Les enseignes se débarrassent ainsi de leur propre responsabilité sociale.

Les audits sociaux constituent la clef de voûte du dispositif : il s'agit d'enquêtes réalisées chez les sous-traitants pour y vérifier les conditions de travail. Carrefour se distingue comme le seul groupe à avoir adopté un dispositif de contrôle par tierce-partie, au Bangladesh. Mais les limites des audits sont avérées. D'une part ils ne permettent pas de constater l'ampleur des violations des normes du travail : rarement inopinés, ils sont biaisés par un système de double comptabilité ou de fausses fiches de paie fournies par les employeurs locaux et la liberté d'expression des travailleurs qui craignent de perdre leur emploi n'est pas garantie.

D'autre part, ils ne se traduisent guère par de réels progrès chez les fournisseurs. Les enseignes ne mettant pas en place de manière systématique des mesures pour remédier aux violations constatées, l'impact sur la situation des travailleurs ne peut être que limité. L'opacité des grandes surfaces sur ces

mesures ne nous permet pas d'identifier des pistes de progrès. Malgré ces limites, les enseignes continuent de brandir les audits comme gage de leur bonne volonté...

"Lorsque des étrangers visitent l'usine, [les directeurs] leur mentent. (...) Nous devons mentir pour garder notre travail. Sinon, ils nous mettront dehors."
Tailleuse, Delhi

	CARREFOUR	CASINO	AUCHAN	ELECLERC
ACTIONNARIAT	en bourse (75 %)	JC Naouri (50 %) et en bourse (45 %)	familial (Mulliez à 85 %) et salariés (15 %)	Association de distributeurs indépendants (chaque adhérent est propriétaire de son magasin)
CHIFFRE D'AFFAIRES mondial en milliards d'euros et rang parmi les grandes surfaces en France (2006)	87 (1er)	23 (5ème)	42 (2ème)	29 (4ème)
PART DE MARCHÉ des ventes d'habillement en grande surface (2007)	27,7 %	6,0% (enseigne Gearit)	17	23,2
MARQUES DU DISTRIBUTEUR	Tex, Cherokee, Bout'chou	Tout simplement	In extenso	Tissaia
Éléments absents du code de conduite	Établissement d'un contrat de travail	Établissement d'un contrat de travail	Charte en 10 points non publiée	Respect liberté syndicale, salaire vital, heures de travail raisonnables, établissement d'un contrat de travail

Par ailleurs, Carrefour a signé un accord de partenariat avec la Fédération Internationale des droits de l'Homme en 1997 et un accord-cadre avec la fédération syndicale internationale UNI Commerce, en 2001.

Le coût d'un jean

Distributeur, comme la gamme Tissaia de Leclerc, permet aux grandes surfaces d'augmenter leurs marges tout en exacerbant la pression sur les fournisseurs.

Petits profits mais qui font le maximum ! Au final, les enseignes peuvent proposer aux consommateurs des vêtements aux prix très concurrentiels. Si les marges peuvent paraître « faibles » (15%) au regard de celles pratiquées par leurs concurrents spécialisés (45%), le volume de ventes des grandes surfaces est tellement gigantesque que la

rentabilité est au rendez-vous pour les actionnaires de ces groupes.

L'exploitation des travailleurs de l'industrie de la confection constitue ainsi les conditions de l'enrichissement des grandes surfaces. Sous couvert de répondre à la demande des consommateurs en quête de prix bas, la compétition des grandes surfaces entretient la course au moins-disant social et condamne des millions de travailleurs et leurs familles à une misère inacceptable.



de
1,5 à 5%

c'est la part du salaire des ouvriers de la confection dans le prix de vente d'un jean

PLUS VITE, PLUS COURT, MOINS CHER

Pourtant, le principal obstacle à la concrétisation des engagements des grandes surfaces réside... dans leurs propres pratiques d'achat. Les grandes surfaces fonctionnent à flux tendus, c'est-à-dire que l'approvisionnement s'effectue au rythme des ventes pour éviter tout stockage – les fournisseurs sont nécessairement soumis aux contraintes qui en résultent. Les exigences en termes de prix, de délais et de qualité sont extrêmement élevées, voire irréalistes au regard du respect des droits au travail. Les commandes changent, en volume, délais ou qualité, jusqu'au dernier moment, sans compensation sur le prix négocié avec le fournisseur. Des « amendes » sanctionnent le moindre retard ou défaut, souvent de manière abusive. En bout de chaîne, ce sont les ouvriers qui

font les frais de cette pression déraisonnable exercée par les enseignes. Deux phénomènes exacerbent la pression sur les fournisseurs : le modèle du « Fast Fashion » et le système des enchères inversées.

UNE MODE TENDANCE PROFITATION !

Le « fast fashion » (ou « mode kleenex ») est un modèle marketing, développé notamment par la grande distribution spécialisée comme Zara et H&M, qui consiste à proposer aux consommateurs des collections « tendances » à cycles de vie très courts (quelques dizaines de jours à quelques semaines). Il en résulte une pression

accrue sur les fournisseurs en termes de délais et de prix qui, mécaniquement, ne peut qu'empirer les conditions de travail des employés.

QUI VEUT GAGNER DES KOPECKS ?

Les nouvelles technologies informatiques sont également mises à contribution pour accélérer le processus d'achat des enseignes et augmenter leur rentabilité. Via internet, les commandes des donneurs d'ordre font l'objet d'enchères inversées. C'est le fournisseur proposant le prix le plus bas qui remporte le marché. On estime que ce système permet une économie de 10 à 15 % pour les distributeurs.

Les droits fondamentaux au travail

(d'après les conventions de l'OIT et les textes internationaux)

- > Interdiction du travail forcé
- > Non exploitation des enfants
- > Liberté syndicale
- > Droits d'organisation et de négociation collective
- > Respect d'un salaire minimum vital
- > Respect d'une durée maximale du travail
- > Non-discrimination
- > Santé et sécurité au Travail

A TAILLE DE GÉANT, RESPONSABILITÉ DE GÉANT !

La mise en concurrence généralisée des travailleurs dans le cadre d'une mondialisation non régulée où ils ne sont que des variables d'ajustement, ne conduit qu'à alimenter la course vers le moins-disant social. Les premières victimes en sont les travailleurs, contraints d'accepter une dégradation de leurs conditions. Les grandes surfaces ont une responsabilité de premier plan dans cette situation. Elles continuent d'engranger des bénéfices sans se préoccuper du sort de ceux qui fabriquent leurs

produits. La demande de prix bas des consommateurs n'est pas une excuse ! Ils n'ont pas réclamé que cela se fasse sur le dos de millions de travailleurs à travers le monde. Ils ont le droit d'être informés et de pouvoir choisir. Ne laissons pas la crise accélérer la spirale descendante de l'appauvrissement des travailleurs de la confection. C'est, au contraire, l'occasion d'inverser la logique du modèle économique en plaçant le droit des salariés à un travail décent au cœur des préoccupations.

LE COLLECTIF DEMANDE AUX ENTREPRISES DE LA GRANDE DISTRIBUTION :

- > De s'assurer que leurs fournisseurs et sous-traitants versent un salaire décent à leurs ouvrier(e)s. Elles doivent en ce sens :
 - cesser la pression à la baisse sur les salaires et la course aux délais de production
 - s'assurer que le droit d'organisation et de négociation collective est respecté dans leurs usines
- > De garantir, pour le consommateur, une transparence sur les conditions de travail chez leurs fournisseurs et sous-traitants, notamment sur le salaire de base des ouvrier(e)s

Pour exiger des produits « made in droits de l'homme », rejoignez le collectif Éthique sur l'étiquette le plus proche de chez vous.



Le Collectif ESE rassemble une vingtaine d'ONG, syndicats, associations de consommateurs et d'éducation populaire. Voir liste sur :

www.ethique-sur-etiquette.org

*Pour en savoir plus

- > Déclaration de campagne www.ethique-sur-etiquette.org
- > Rapport « Cash ! Pratiques d'approvisionnement de la grande distribution et conditions de travail dans l'industrie de l'habillement », Clean clothes campaign, 2009
- > Étude « La prise en compte de la qualité sociale par quatre géants français de la grande distribution », Syndex, mai 2009
- > Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (1998)