

ADIDAS GROUP

Marques : Adidas, Reebok, TaylorMade, Rockport

- **Filières d'approvisionnement** : 977 fournisseurs de premier rang, 132 fournisseurs sous-traitants. Adidas publie une liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
- **Pays de production** : Chine, Vietnam, Japon, Indonésie, Brésil, autre.
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 14,8 milliards
- **Bénéfice 2012** : € 791 millions
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 46 306
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 2 446 magasins



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Le Groupe Adidas s'est penché sur la question du salaire équitable et a conclu que la meilleure manière d'améliorer le bien-être général des travailleurs était de travailler avec nos partenaires commerciaux au niveau de l'entreprise afin de promouvoir des mécanismes de fixation de salaire transparents, conçus avec la participation des travailleurs [...] »

« Nous apprécions ce que les ONG de défense des travailleurs ont fait pour développer l'Asia Floor Wage. Nous reconnaissons également qu'il s'agit d'un salaire de référence utile recevant le soutien de la société civile et des syndicats internationaux. Toutefois, nous n'exigeons pas de nos fournisseurs de se référer à une méthodologie spécifique en matière de calcul du salaire vital lorsqu'ils examinent le coût de la vie pour leurs travailleurs. Nous continuons à explorer le sujet par le biais de notre engagement au sein du Fair Wage Network.

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Adidas cherche actuellement à identifier ses pratiques salariales en Asie, mais en tant qu'entreprise, il ne souhaite toujours pas définir ce que signifie un salaire vital pour son activité. En laissant cette responsabilité peser sur ses fournisseurs, il fait obstacle au changement significatif de pratiques dont les travailleurs ont tant besoin. Adidas doit identifier une méthode de calcul d'un salaire vital et adapter les prix qu'il paie à ses fournisseurs afin de permettre sa mise en œuvre.

EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ?

Non.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses.

Adidas déclare : « Nous encourageons nos fournisseurs à maintenir un climat de non-ingérence dans les activités des syndicats et à mettre en œuvre des systèmes efficaces de communication entre les travailleurs et la direction. »

Adidas évoque des formations pour les travailleurs et la direction des usines pour traiter de la liberté d'association. Elles concernent 15 % de ses fournisseurs. Adidas mentionne également des expériences consistant à délivrer aux travailleurs de ses fournisseurs une garantie du « droit à s'organiser ».

Adidas dispose de centres d'appel pour recevoir les plaintes des travailleurs, dont le numéro est affiché dans toutes les usines de fournisseurs agréés. Ces centres sont gérés par des ONG indépendantes et les plaintes font l'objet d'un suivi par des employés d'Adidas Asie. Lorsque la plainte est contestée, les travailleurs/syndicats sont encouragés à déposer une plainte auprès de la Fair Labor Association. Adidas est également en train de déployer un service de plainte par SMS. L'utilisation de ce service est surveillée par des parties tierces indépendantes.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Adidas possède une liste de « fournisseurs stratégiques » chez qui il place 85 % de ses commandes et « n'encourage pas la sous-traitance ».

Adidas déclare : « Nous avons déjà mené des études approfondies sur les salaires dans des pays sélectionnés et sommes en train de mener un processus d'identification d'un salaire équitable (Fair Wage Assessments) dans cinq pays à bas salaire. »

Adidas se base actuellement sur le salaire minimum légal ou le salaire en vigueur dans l'industrie afin de savoir si ses fournisseurs offrent un salaire équitable.

Dialogue et collaboration

Adidas a travaillé en collaboration avec des syndicats et des ONG en Indonésie afin de concevoir et signer un protocole sur la liberté d'association avec les fournisseurs et les syndicats. Ce protocole garantit certains droits concrets aux travailleurs dans les usines de ses fournisseurs.

Stratégie vers un salaire vital

Adidas déclare que son processus d'identification d'un salaire équitable « aidera les fournisseurs individuels – et le Groupe Adidas – à identifier les pratiques de

management nécessaires à chaque aspect d'un salaire équitable. Ces différentes dimensions seront mises en place progressivement dans les cinq années à venir. » Ce travail « comprend la prise en considération de référentiels d'un salaire vital. » Aucune information n'a été donnée quant à ces référentiels, ou comment ils seront appliqués afin d'augmenter les salaires réels.

NOTRE COMMENTAIRE

Il est décevant qu'une entreprise aussi importante qu'Adidas ne se soit pas encore engagée dans une stratégie de mise en œuvre d'un salaire vital et se contente de s'assurer que les usines de ses fournisseurs offrent un salaire minimum. Bien qu'Adidas déclare « se pencher sur la question des salaires équitables » grâce à sa participation au Fair Wage Network, cela ne l'engage pas à agir pour augmenter les salaires payés dans les usines de ses fournisseurs. Recueillir des données et en apprendre davantage sur le problème n'est pas la priorité en ce moment.

Adidas semble bien disposer d'un système solide, en tant qu'entreprise, pour gérer sa responsabilité vis-à-vis de sa filière d'approvisionnement. Sa collaboration en Indonésie avec les syndicats pour signer un protocole sur la liberté d'association est louable. Nous souhaitons que cet engagement débouche sur une amélioration des salaires.

Adidas doit profiter de son important pouvoir d'achat et de sa grande influence pour promouvoir un changement de comportement de la part de ses fournisseurs, en choisissant de travailler avec ceux qui offrent de meilleurs salaires et en adaptant ses pratiques d'approvisionnement et de fixation des prix payés à ses fournisseurs afin de garantir que tous les travailleurs confectionnant ses produits reçoivent un salaire vital. Pour nous, il est essentiel que les entreprises adoptent des référentiels clairs afin, d'une part, de pouvoir mesurer les salaires permettant aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et, d'autre part, d'intégrer effectivement les montants d'un salaire vital dans les prix payés aux fournisseurs.

Malheureusement, la direction d'Adidas semble aller dans la direction opposée : le CEO d'Adidas, Herbert Hainer a récemment déclaré dans un article qu'en raison de l'augmentation significative du salaire minimum en Chine, l'entreprise avait l'intention de délocaliser la production ailleurs. Ce chantage commercial laisse penser aux gouvernements asiatiques que si les salaires augmentent, les acheteurs fuiront. Cela entraîne dans l'industrie un nivellement des salaires par le bas. Adidas doit changer de tactique s'il veut prouver que son engagement envers des pratiques de « salaire équitable » est plus qu'un beau discours.