

INDITEX

Marques : Zara, Bershka, Pull&Bear, Massimo Dutti, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Lefties, Uterqüe

- **Filières d'approvisionnement** : 1 434 fournisseurs de premier rang, 2 878 fournisseurs sous-traitants. Inditex ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs, mais cette liste est communiquée aux syndicats. Note concernant le nombre de fournisseurs sous-traitant : Inditex déclare avoir réduit le nombre de ses fournisseurs de plus de 30 % ces dernières années mais a également amélioré la transparence interne de ses filières d'approvisionnement. Ceci explique en partie l'augmentation du nombre de sous-traitants, car ce nombre intègre maintenant les laveries, teintureries, unités d'emballage, etc.
- **Pays de production** : Asie (42 %), Europe et Maroc (55 %), reste du monde (3 %)
- **Chiffre d'affaires 2012** : € 15.94 milliards (Zara)
- **Bénéfice 2012** : € 2.3 milliards (Zara)
- **Nombre d'employés au 31/12/2012** : 120 314 (Zara)
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012** : 6 900 magasins Zara



POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

Inditex déclare : « Les salaires devraient toujours être suffisants pour couvrir au moins les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille et tout autre besoin supplémentaire raisonnable [...] L'Accord-Cadre International conclu entre Inditex et le syndicat mondial IndustriALL stipule que le syndicat travaillera avec Inditex afin de faire respecter les codes et normes, y compris la Clause 5 du Code de base ETI (Ethical Trading Initiative) : « Un salaire vital sera payé. » [...] Inditex reconnaît que toute convention collective sur les salaires ayant fait l'objet d'une négociation libre entre les employeurs et les représentants des syndicats élus librement, constitue une référence pour le salaire équitable dans le pays / la région / la ville / l'usine. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Nous félicitons Inditex pour sa collaboration avec des syndicats, contractualisée par un Accord-Cadre international, en vue notamment d'améliorer les salaires. L'attention portée sur la liberté d'association est louable, mais il faut encore accroître et développer les efforts pour augmenter les salaires afin que les travailleurs employés par les fournisseurs de l'entreprise commencent à voir une réelle amélioration de leur situation financière.

EN DÉTAILS

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

Inditex a évoqué des référentiels dans certains pays comme le Maroc, l'Espagne, et le Portugal. Pour l'Asie, aucun référentiel n'a été établi.

Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Inditex déclare : « Les fabricants et les fournisseurs s'assureront que tous leurs employés puissent faire valoir leur droit à la liberté d'association, à se syndiquer et à négocier collectivement. Aucune sanction ne pourra être infligée en réponse à l'exercice d'un tel droit et aucune compensation financière quelle qu'elle soit ne pourra être offerte aux employés pour qu'ils renoncent à ces droits. Les fabricants et fournisseurs feront également preuve d'ouverture et collaboreront avec les syndicats. Les représentants des travailleurs seront protégés de toute forme de discrimination et seront libres de mener leur travail de représentant sur le lieu de travail. Là où le droit à la liberté d'association ou à la négociation collective est restreint par la loi, des moyens appropriés permettant de faire valoir ces droits de manière raisonnable et indépendante doivent être trouvés. »

Inditex s'est efforcé de promouvoir pro-activement ces droits grâce à des formations et des réunions avec les syndicats locaux dans plusieurs pays producteurs clés, en formant les fournisseurs à la liberté d'association et en offrant des garanties du « droit à s'organiser » en Turquie, au Cambodge et en Inde.

Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Inditex a commencé à revoir sa façon de gérer ses filières d'approvisionnement en réduisant le nombre de fournisseurs, en augmentant la production chez les fournisseurs ayant des pratiques plus éthiques et en prenant des mesures pour moins dépendre de la sous-traitance. Bien qu'Inditex ait commencé à inclure le coût du travail au calcul des prix, l'entreprise ne s'est pas engagée à modifier ses pratiques – un facteur clé dans la lutte pour le salaire vital. Inditex doit encore élaborer des référentiels clairs de salaire vital pour chacun de ses pays de production.

Dialogue et collaboration

Inditex a compris l'importance de la collaboration pour résoudre ces problèmes. Il est le seul détaillant

international d'habillement à avoir signé un Accord-Cadre International avec IndustriALL, le syndicat international représentant notamment les travailleurs du textile et de l'habillement. Il a évoqué son travail avec IndustriALL en Amérique latine, en Europe et en Extrême-Orient. Il a également travaillé avec des syndicats locaux au Cambodge, au Bangladesh, en Turquie, au Portugal, au Brésil et en Espagne. La collaboration avec d'autres marques fait également partie intégrante de sa démarche. Elle passe par sa participation à Ethical Trading Initiative et par des programmes pilotes indépendants.

Stratégie vers un salaire vital

Inditex travaille sur différents projets pilotes qui traitent de problèmes liés aux salaires comme le non-respect de la liberté d'association et les contrats de courte durée. Inditex affirme participer à un projet en Turquie avec Next et Arcadia : « Le programme tend, d'une part, à mettre en place ou à améliorer un système solide de représentation des travailleurs afin de renforcer le dialogue social et la communication entre l'employeur et les employés et, d'autre part, à améliorer la productivité et l'efficacité dans leur ensemble. Ce programme se base sur le fait que les retombées financières seront distribuées équitablement... » Aucun résultat n'est disponible à l'heure actuelle.

Inditex a également mentionné un accord pour travailler avec l'Organisation internationale du travail (OIT) sur plusieurs projets comme : « Un projet pour faire connaître les Conventions de l'OIT dans toute la filière d'approvisionnement ; des projets se concentrant sur le salaire vital ; une analyse des coûts du travail, un calcul adéquat des salaires vitaux dans différents pays fournisseurs respectant les dispositions de l'OIT. » Ces projets n'ont pas encore été lancés.

Bien qu'Inditex ait fait du salaire vital « une de [ses] priorités pour les années à venir », à ce jour, l'entreprise n'a fait paraître aucune stratégie globale se concentrant spécifiquement sur ce sujet, et aucun engagement assorti d'une échéance n'a été pris pour que les salaires atteignent le niveau du salaire vital.



NOTRE COMMENTAIRE

Inditex continue d'allier sa responsabilité de garantir un salaire vital aux travailleurs à son engagement envers la liberté d'association. Nous reconnaissons évidemment que la négociation collective entre les fournisseurs et les syndicats joue un rôle essentiel dans l'amélioration des salaires. Toutefois, cette démarche nécessite d'avoir des syndicats puissants à tous les niveaux. Ce n'est tout simplement pas le cas dans de nombreuses régions où a lieu la fabrication des vêtements. Soutenir les syndicats est une stratégie à long terme. Elle doit être complétée par des actions immédiates et urgentes visant l'augmentation des salaires.

Inditex déclare que tout salaire négocié librement entre employeur et représentants syndicaux élus par les travailleurs dans le cadre d'une convention collective est considéré comme un salaire équitable. Nous sommes à la fois en accord et en désaccord avec cette déclaration. Il est clair que toute convention salariale doit être respectée. Mais même lorsqu'ils sont présents, au sein des usines ou lors de négociations à l'échelon sectoriel ou national, les syndicats ne disposent souvent pas du rapport de force nécessaire pour exiger de réels salaires vitaux. C'est particulièrement le cas lorsque le point de départ est un salaire minimum ne représentant qu'un quart du salaire nécessaire. La pression sur les prix exercée par les acheteurs internationaux prive les travailleurs d'un espace de négociation pour obtenir un salaire vital réel, basé sur des besoins concrets.

C'est pourquoi il est primordial qu'Inditex élabore des référentiels basés sur le coût réel de la vie pour les travailleurs et s'assure qu'ils soient pris en compte dans les prix payés aux fournisseurs. Nous espérons que le travail avec l'OIT sur « un calcul adéquat des salaires vitaux dans différents pays fournisseurs » jouera un rôle dans les efforts d'Inditex.

Élaborer des référentiels ne nuit et ne nuira pas au travail des syndicats. À l'inverse, savoir que de grands

acheteurs se sont engagés à appliquer un salaire vital peut appuyer les revendications des syndicats qui reflètent les besoins réels des travailleurs et faire avancer les négociations.

Nous avons été choqués de voir que les référentiels de salaire vital fournis par Inditex (pour l'Europe et le Maroc uniquement) étaient si bas – à peine supérieurs au salaire minimum.

Inditex a également besoin d'une stratégie pour améliorer les salaires là où les syndicats ne sont pas encore présents. Inditex est tout à fait capable d'améliorer rapidement les salaires tout en travaillant sur les droits des syndicats. Ceci nécessiterait une stratégie claire, soumise à des échéances afin d'atteindre le niveau du salaire vital chez ses fournisseurs clés dans les principaux pays d'approvisionnement.

Inditex est en mesure d'agir sur d'autres sujets comme le travail à domicile et les contrats précaires, et a montré sa volonté de collaborer avec les acteurs clés afin d'assurer le succès de projets pilotes. Ceci est une très bonne chose. Malheureusement, à ce jour, Inditex est encore réticent face à l'Asia Floor Wage, ce qui est décevant. Étant donné son engagement et son pouvoir d'acheteur dans les principaux pays concernés par l'Asia Floor Wage, Inditex serait un bon candidat pour travailler avec les syndicats concernés et pour tester la mise en œuvre du référentiel Asia Floor Wage.